

**Naiset metsäammattilaisina:  
Sukupuolen merkityksiä metsäalalla ja ammatti-identiteettityössä**

Anniriikka Rantala

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma

Sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielma

Maaliskuu 2019

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

RANTALA, ANNIRIIKKA: NAISET METSÄAMMATTILAISINA: SUKUPUOLEN MERKITYKSIÄ  
METSÄALALLA JA AMMATTI-IDENTITEETTITYÖSSÄ

Pro gradu -tutkielma, 95 s. + lähteet ja liitteet 16 s. = 111 s.

Ohjaajat: Markku Sippola ja Liisa Häikiö

Sosiaalipolitiikka

Maaliskuu 2019

---

## TIIVISTELMÄ

Tässä tutkimuksessa käsittelen sukupuolen merkityksiä metsäalalla. Aikaisemmassa tutkimuksessa miesenemmistöisillä aloilla työskentelevien naisten on havaittu kohtaavan organisaatioiden rakenteisiin ja käytäntöihin liittyviä ongelmia, jotka voivat vaikeuttaa urakehitystä sekä heikentää työssä viihtymistä. Lisäksi sukupuolisegregoituneiden alojen ”ainokaisten” on havaittu vastaavan heihin kohdistuviin sukupuoliroolien mukaisiin odotuksiin identiteettityöllä, jonka kautta neuvotellaan sukupuolen ja ammatti-identiteetin välisiä suhteita. Tässä tutkimuksessa selvitän, millaisia sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä miesenemmistöisellä metsäalalla työskentelevät naiset kohtaavat sekä tutkin tapoja, joilla metsäammattilaisina työskentelevät naiset rakentavat sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteita puhuessaan työstään.

Haastattelin tutkimukseeni seitsemää metsätalouden ammattilaista. Analysoin aineistoa teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, jonka viitekehystenä käytän sukupuolen tuottamisen ja identiteettityön teoretisointeja. Sukupuolen tuottamisen analyysin avulla tarkastelen aineistossa rakentuvia tapoja, jotka tuottavat sukupuolijärjestystä metsäalan sosiaalisissa rakenteissa ja käytännöissä sekä haastattelemieni naisten puheessa metsäammattilaisuudesta. Identiteettityön analyysin avulla tarkastelen ammatti-identiteettiä vahvistavia omaksumisen ja etäännyttämisen keinoja sekä identiteettityötä sukupuolta tuottavana. Tutkimuksen tulosten mukaan metsäalan sukupuolistavat rakenteet ja käytännöt näkyvät töiden sukupuolisegregaationa, työn ja muun elämän yhdistämisen ongelmina sekä naisten kohtaamina muistutuksina sukupuolesta. Tulokset osoittavat metsäalan naisten rakentavan ammatti-identiteetin ja sukupuolen suhteita moninaisilla tavoilla. Identiteettityön tavat voivat ylläpitää alalla ilmeneviä käsityksiä naisille sopiviksi mielletyistä tavoista toimia metsäammattilaisina sekä rakentaa hierarkioita naisten ja miesten työyhteisöjen sekä erilaisten naisten välille. Naiset myös uudistavat metsäammattilaisuutta ja alan käytäntöjä etääntymällä vanhakantaisiksi katsotuista metsäalan instituutioista sekä määrittelemällä sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteita totutusta poikkeavilla tavoilla.

Vaikka naiset eivät ole enää yhtä harvinaisia metsätalouden ammattilaisia kuin vielä neljäkymmentä vuotta sitten, kertovat tulokset metsäalan maskuliinisuuksien muuttuvan hitaasti. Tutkimuksen johtopäätöksinä esitän metsäalan ja myös laajemmin yhteiskuntapolitiikan tarvitsevan tasa-arvoa edistävää kehittämistä esimerkiksi perhepolitiikan ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen keinoin, jotta erilaiset tavat olla metsäammattilainen tulisivat arvostetuiksi, ja sukupuolia eriarvoistavia rakenteita ja käytäntöjä voitaisiin purkaa. Tämä on tärkeää, jotta voidaan turvata metsäalan sosiaalinen ja taloudellinen kestävyys sekä kehittää ammatti-identiteettien ja organisaatioiden muutoskykyisyyttä kohti monimuotoista ja tasa-arvoista metsäalaa.

Asiasanat: metsäala, ammatti-identiteetti, identiteettityö, sukupuoli, tasa-arvo

TAMPERE UNIVERSITY

Faculty of Social Sciences

RANTALA, ANNIRIIKKA: WOMEN AS FOREST PROFESSIONALS: MEANINGS OF GENDER IN THE FOREST SECTOR AND PROFESSIONAL IDENTITY WORK

Master's Thesis, 95 p. + references and appendices 16 p. = 111 p.

Supervisors: Markku Sippola and Liisa Häikiö

Social Policy

March 2019

---

## ABSTRACT

In this qualitative study I explore the meanings of gender in the forest sector. Previous studies have shown that women working in male-dominated sectors encounter problems related to the structures and practices of organizations which may harm their career development and impair their job satisfaction. Additionally, it has been shown that solitaires working in gender segregated sectors respond to gender role expectations with identity work by negotiating the relationships between gender and professional identity. In this study I discuss the gendering structures and practices of the male-dominated forest sector and explore the meanings given to gender in the identity work of female forest professionals.

For this study, I conducted interviews with seven female forestry professionals. I analyze the gathered material with theory-derived content analysis, using the theorizations of doing gender and identity work as my framework. By analyzing doing gender in the research material I examine the means by which the gender order is constituted at social structures and practices of the forest sector and in the speech of the female forest professionals. By analyzing identity work, I discuss embracing and distancing as approaches to confirm professional identity and also to do gender. The results of my study point out gendering practices and structures in the forest sector which emerge as occupational gender segregation, problems with combining work and personal life and as gender-related reminders that are targeted to female forest professionals. My results point out that women construct the relationships between professional identity and gender by various means that maintain perceptions of manners suitable for a female forest professional, and that the interviewees verbally constructed hierarchies between work communities of women and men and between different kinds of women. The women I interviewed also renewed forest professionalism and the conventions of forest sector by distancing themselves from forest sector institutions which they found to be old-fashioned, and defining the relationships between gender and professional identity in unconventional ways.

Even though female forestry professionals are not as rare as forty years ago, the masculinities in the forest sector seem to change slowly. In conclusion to my research, I propose that in order to improve gender equality and for one to be valued as a professional independent on the individual's identity, not only in the forest sector, but also in the general society by example means of family policies and gender mainstreaming, actions need to be taken to dismantle those practices and structures that create inequality between the genders. This is not only important in securing a socially and economically sustainable forest sector, but also in developing organizations and professional identities to be more flexible towards diversity and equality.

Keywords: forestry, professional identity, identity work, gender, equality

## SISÄLLYS:

1.	Johdanto .....	1
2.	Metsäala ja metsäammattilaisuus muutoksessa.....	4
2.1	Kansallisesta globaaliksi metsäläksi .....	4
2.2	Metsäammattilaisuuden maskuliinisuudet .....	7
2.3	Naiset metsäammattilaisina .....	11
2.4	Yhteenveto .....	16
3.	Sukupuoli työelämässä.....	17
3.1	Sukupuolisegregaatio Suomessa .....	18
3.2	Sukupuoli työpaikkojen arjessa .....	20
3.3	Ammatti-identiteetti ja sukupuoli .....	23
3.4	Yhteenveto .....	28
4.	Tutkimusasetelma ja käytetyt metodit.....	29
4.1	Tutkimusasetelma .....	29
4.2	Aineiston kerääminen .....	30
4.3	Tutkimussuhde ja tutkimuksen etiikka.....	32
4.4	Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi .....	36
4.5	Analyysin eteneminen.....	40
5.	Metsäalalle rakentuneet raamit.....	42
5.1	Pätevä (sukupuolineutraali) metsäammattilainen.....	43
5.2	Naiset keittävät kahvin miesten tehdessä puukauppaa.....	44
5.3	Pitkiä päiviä ja perhehuolia.....	47
5.4	Muistutuksia sukupuolesta- metsäalan sukupuolistavat käytännöt .....	49
	Yhteenveto .....	55
6.	Raameissa rakennettava metsäammattilaisuus .....	57
6.1	Miesten kanssa helpompaa kuin naisten? .....	57
6.2	Sukupuoli hallittuna osana metsäammattilaisuutta .....	62
6.3	Metsäläisyys ja me-henki.....	66
	Yhteenveto .....	69
7.	Murtuvat raamit.....	71
7.1	Sukupuoli nähtynä ja toisin tehtynä .....	71
7.2	Kohti tulevaisuuden metsäammattilaisuutta .....	76
8.	Johtopäätökset.....	80
8.1	Metsäalan maskuliiniset raamit ohjaavat identiteettityötä .....	80
8.2	Sukupuolinäkökulmalla kohti tasa-arvoisempaa metsäalaa .....	83
8.3	Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset .....	86
8.4	Lopuksi .....	91
	Lähteet .....	96
	Liitteet .....	109

## 1. Johdanto

Metsällä on ollut jo keskiajalta asti keskeinen merkitys suomalaisen yhteiskunnan kehitykselle, ja metsätyöllä on maassamme pitkät perinteet. Sanonta ”Suomi elää metsästä” on ehkä jo latteaksi kulunut fraasi, mutta on totta, että maailmasta on vaikeaa löytää valtiota, joka olisi ollut yhtä riippuvainen metsistään, kuin Suomi on ollut (Näsi, Ranta & Sajasalo 1998, 1). Kaskeamisesta ja tervanpoltosta on tultu pitkä matka eteen päin moderniin metsän käyttöön. Suomalainen metsä työllistää edelleen suuren määrän ihmisiä. Vuonna 2017 metsätaloudessa työskenteli 21 000 henkilöä ja metsäteollisuudessa 38 00 henkilöä (Luke 2018). Kansantaloudellisesti Suomen viennistä metsäsektorin tuotteilla on suuri merkitys ja metsäteollisuuden tuotteet ovatkin suomalaisen viennin kärkeä (Tilastokeskus 2018). Toisin kuin vielä vuosisata sitten, tänä päivänä metsässä työskentelevistä metsäammattilaisissa yhä suurempi osa on naisia. Ala on silti edelleen miesenemmistöinen, mikä on helposti nähtävillä metsäsektorin työvoimatilastoista. Esimerkiksi vuonna 2013 metsätaloudessa työskenteli 21 000 miestä ja 3000 naista (Metsäntutkimuslaitos 2014, 227).

Tässä tutkimuksessa kiinnostukseni kohdistuu tilastojen sijaan metsäalaa sosiaalisena ympäristönä ja vielä tarkemmin metsätaloudessa työskentelevien naisten jäsenyyksiin metsäalasta ja ammattilaisuudesta. Tarkoitukseni on selvittää, näkyykö maskuliinisesti värittyneen metsätyön perinne edelleen metsäalalla sekä analysoida sukupuolen merkityksiä puheessa metsäammattilaisuudesta. Lähestyn aihetta analysoimalla metsäalan sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä sekä sukupuolelle annettuja merkityksiä metsäammattilaisina työskentelevien naisten ammatti-identiteettityössä. Tutkimuskysymykseni ovat **millaisia sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä naiset kohtaavat työskennellessään metsäalalla? Sekä miten metsäammattilaisina työskentelevät naiset rakentavat sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteita puhuessaan työstään?** Vastaan kysymyksiini analysoimalla metsätalouden alalla työskentelevien naisten haastatteluaineistoa teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, jonka analyttisenä viitekehyksenä toimivat Patricia Yancey Martinin (2003) teoretisoinnit sukupuolistavista käytännöistä ja sukupuolen tekemisestä sekä David A. Snown ja Leon Andersonin (1987) teoretisoinnit omaksuvasta ja etäännyttävästä identiteettityöstä.

Yhteiskuntatieteellistä tutkimusta Suomen metsäalasta on tehty melko vähän (esim. Kekkonen 2011; Vaara 2013; Juutilainen 1988; Koskinen 1983). Kenties vielä vähemmän on tehty tutkimusta, joka ottaisi mukaan sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyviä perspektiivejä. Tehdyissä tutkimuksissa on kuitenkin tuotu esiin tasa-arvoon liittyviä epäkohtia, jotka ovat osoittaneet naisten kokevan miehiä enemmän epävarmuutta, tyytymättömyyttä ja syrjintää (Ripatti 1998; Suopajarvi 2009; FAO 2006). Yksi merkittävimmistä suomalaista metsäalaa sukupuolinäkökulmasta tarkastelleista tutkimuksista on Tiina Suopajarven väitöskirjatutkimus (2009). Suopajarvi kuvaa metsätalouden alaa hitaasti muuttavana, heteronormatiivisuutta ja sukupuolijärjestystä ylläpitävänä alana, vaikkakin hän esittää metsäammattilaisina työskentelevien naisten voivan muuttaa metsäalan sukupuolistuneita rakenteita (Suopajarvi 2009). Sukupuolta ja sukupuolen tuottamista on tutkittu myös muilla miehisiksi käsitetyillä sektoreilla ja tutkimukset (esim. Kupiainen & Kovalainen 2013; Pulkkinen 2002; Vehviläinen 1996; Sinkkonen & Ollikainen 1982) ovat osoittaneet työelämän sukupuolijärjestyksen ja rooliodotusten muuttuvan hitaasti. Sukupuolen on myös havaittu vaikuttavan uralla etenemiseen, syrjinnän kokemuksiin sekä työhyvinvointiin (esim. Koivunen, Ojala, Saari & Viitasalo 2017; Julkunen 2009).

Miesenemmistöisillä aloilla ja organisaatioissa työskentelevien naisten on havaittu kohtaavan enemmän syrjintää ja sukupuoleen kytkeytyviä rakenteita, jotka heikentävät naisten mahdollisuuksia edetä urallaan ja toimia asiantuntijoina valitsemillaan aloilla (esim. Hatmaker 2012; Kinnunen 2011; Kantola 2008; Eriksson-Piela 2007). Myös metsäalaa on kuvattu maskuliiniseksi tavoilla, jotka voivat vaikeuttaa naisten uralla etenemistä (Suopajarvi 2009; FAO 2006). Tutkimuksessani tarkoitan maskuliinisuudella yhteiskuntatieteellistä tapaa käsittää maskuliinisuus sosiaalisesti tuotettavana kulttuurisena rakenteena, joka ilmentää perinteisesti miehiin liitettäviä voiman ja rationaalisuuden ominaisuuksia sekä niiden paremmuutta suhteessa feminiiniseksi miellettyihin hoivaan ja empaattisuuteen (esim. Sipilä 1994). Laura Rhoton (2011) painottaa miesenemmistöisillä aloilla toimivien naisten näkökulmien olevan tärkeää, jotta voidaan tutkia naisten puheessa tuotettuja tulkintoja ammatillisista mahdollisuuksista, ja havaita tuottavatko naiset tiedostamattaan myös sellaisia sukupuolistavia käytäntöjä, jotka hankaloittavat heidän työuriaan (em. 697–698). Sukupuolinäkökulmasta tehdyn työelämän tutkimuksen voidaan katsoa tuottavan tarpeellista tietoa tasa-arvopolitiikalle, jolla pyritään poistamaan tasa-arvon esteitä sekä valtavirtaistamaan sukupuolinäkökulman kaikkien päätöksentekoon lainsäädännön,

hallitusohjelmien sekä kansainvälisten ja EU-sopimusten keinoin (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019). Tutkielmani tarkoituksena onkin paitsi tarjota uusia näkökulmia paineisiin uudistaa metsäalan rakenteita (esim. Niskanen, Donner-Amnell & Miina 2009) myös tuottaa tasa-arvopolitiikan kannalta tärkeää tietoa työelämän segregaatista ja sukupuolistuneista ammatti-identiteeteistä.

Tutkimukseni aluksi luon katsauksen suomalaiseen metsäalaan tarkastelemalla metsäammattilaisuuteen vaikuttaneita rakennemuutoksia, metsäalan maskuliinista perustaa sekä aiemman tutkimuksen tuloksia naisten metsäammattilaisuudesta. Tämän jälkeen keskityn sukupuoleen työelämässä ja esittelen käsitteellisiä työkaluja sukupuolen ja ammatti-identiteetin tutkimiseen työelämässä. Luvussa neljä asetan tutkimuskysymykseni ja kirjoitan auki tutkimukseni metodologiset valinnat sekä esittelen tutkimukseni analyyttisen viitekehyksen. Tämän jälkeen seuraavat kolme lukua esittelevät analyysini tulokset. Viimeisessä luvussa kokoan yhteen johtopäätökset, tutkimuksen arvioinnin sekä pohdinnan tutkimuksen merkityksestä.

## **2. Metsäala ja metsäammattilaisuus muutoksessa**

Tutkimukseni käsittelee metsäalan organisaatioita ja naisten metsäammattilaisuutta. Metsäalasta voidaan käyttää myös käsitettä metsäsektori, joka voidaan jakaa karkeasti metsäteollisuuteen ja metsätalouteen eli perustuotantoon ja teollisuuteen. Käsite rajaa ulkopuolelleen metsämatkailuun ja metsän virkistyskäyttöön liittyvät ammatit. Tässä tutkimuksessa olen valinnut käyttäväni metsäalan käsitettä ikään kuin kattokäsitteenä. Haastatteleman naiset toimivat pääasiassa metsätalouden työpaikoilla, mutta ajattelen metsäalan käsitteen olevan selkeä ja ymmärrettävä käsite tutkimukseni asemointiin työelämän kentälle, sillä metsäalan työpaikoiksi mielletään yleensä metsätaloutta tukevat työpaikat (esim. Ammattinetti 2019). Metsäammattilaisen käsitteellä viitataan metsäalan työntekijöihin, jotka työskentelevät metsäalan ammatti- tai korkeakoulututkintoa vaativissa metsäalan tehtävissä. Nämä tehtävät sisältävät esimerkiksi metsänhoitoon ja uudistamiseen, metsänkorjuuseen, käyttöön, kauppaan, työn organisointiin sekä johtamiseen liittyviä toimialueita. Tässä luvussa esitän ensin nopean katsauksen suomalaiseen metsäalan muutokseen agraarista metsänkäytöstä globaaliksi ja palveluvetoisemmaksi metsäalaksi, minkä jälkeen siirryn käsittelemään metsäammattilaisuutta ja kolmannessa alaluvussa naisia metsäalalla.

### **2.1 Kansallisesta globaaliksi metsäalaksi**

Suomalaisen metsävirvakunnan synty liittyi 1800-luvun puolivälin huoleen suomalaisen metsävarojen loppumisesta. Metsäteollisuuden voimakas kasvu liberalistisen talouspolitiikan myötä merkitsi metsän taloudellisen arvon nousua ja suurempaa huomiota metsän kunnosta huolehtimiseen. Ongelmaan pyrittiin puuttumaan sekä lainsäädännön että metsähallinnon palvelukseen koulutettavien ammattimiesten kautta. (Paaskoski 2008, 34). Ensimmäinen Metsähallinnon alainen metsäopisto perustettiin Kanta-Hämeen Evolle vuonna 1958 (em. 36). Tämä merkitsi ensiaskelia suomalaisen metsäammattilaisuuden ja tutkimuksen kehittämiseksi. Myöhemmin 1900-luvun alussa korkein metsäopetus siirrettiin Helsinkiin yliopistoon, jonne perustettiin metsä- ja maatalouden osasto. Paine tuottaa pätevämpään suunnitteluun ja johtamiseen tähtäävää tietoa, tieteellistä opetusta ja parempaa laatua kulminoituivat akateemisten ammattilaisten kouluttamisen aloittamiseen alalla, jota oli aiemmin opetettu opistotason



ammattillisessa opetuksessa. (Em. 40). 1900-luvun ensimmäisinä vuosikymmeninä Suomi alkoi irtaantua itäisestä agraarikulttuurista ja lähentyä Länsi-Eurooppaa metsävaroja jalostavaa vientiteollisuutta kasvattamalla. Ennen toista maailmansotaa Suomen vienti koostui lähinnä matalan jalostusasteen puutuotteista ja raakapuusta. (Kekkonen 2011, 128.) Vaikka työvoimaa oli koulutettu, metsäteollisuuden kasvu oli hidasta ja metsätyöt tehtiin pitkälti käsityönä. Metsätyöt olivatkin useasti pienviljelyn lomassa tehtävää sivutyötä ja omavaraistalouden luontainen osa-alue. Pienviljelyn ohessa tehtävän metsätyön lisäksi metsätyötä tehtiin pääosin urakoina, joiden aikaan metsätyöntekijät majoittuivat metsiin rakennetuissa kämpissä. (Rannikko & Tervo 2006, 289–291.)

1900-luvun puolivälin jälkeen metsätyö alkoi muuttua ammatillistumisen ja metsätyön rationalisoinnin seurauksena. Taustalla olivat suurten ikäluokkien tuleminen työikään, maalta muuton kasvu ja teollistumisen lisääntyminen. Metsätyövoiman vakinaistaminen ja koneellisten kuljetusten yleistyminen vähensivät kämppien tarvetta ja viimeinen huollettu kämpä sulki ovensa 1980-luvun puolivälissä (Örn 1992, 71). Tulevaa kahdenkymmenen vuoden aikakautta 1960-luvulta 1980-luvulle voidaankin pitää sopimussyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion rakentamisen aikakautena, metsäalan näkökulmasta konsensus-Suomena. Metsäteollisuutta pidettiin yleisesti kansantalouden perustana ja metsävaroja pyrittiin hyödyntämään täysmääräisesti. (Paaskoski 2008, 49–50.)

Teollistuminen ja investoinnit metsäalaan näkyivät käytännössä metsätyön voimakkaana ammatillistumisena ja koneellistumisena. Metsäalan koulutukselle asetettiin uusia vaatimuksia kaikissa metsäammateissa ja työtehtävät järjestettiin kolmen koulutusalan kesken. Metsätyöntekijöiden koulutus aloitettiin metsätyö- ja metsäkonekoulutuksissa, teknikoiden opetus metsäopistoissa ja maa- ja metsätieteen opetus säilyi yliopistoilla jalkautuen Helsingistä myös Joensuuhun. (Paaskoski 2008, 49–50). 1980-luvulla suunnitelmallisuutta ja sopimista korostavasta talouspolitiikasta siirryttiin voimakkaammin kansainvälistä kilpailukykyä ja markkinavoimien vapautta suosivaan talouspolitiikkaan. Samoihin aikoihin metalli- ja sähköteollinen teollisuus nousi merkittäväksi vientialaksi purkamaan vallinnutta metsäsektorikeskeisyyttä. Vastaseurauksena metsäyhtiöt alkoivat järjestyä kansallisesti kohti globaaleja metsäjättejä. Metsätaloudessa ja metsäteollisuudessa siirtyminen voimakkaasti kohti kansainvälisiä markkinoita merkitsi siirtymistä globalisoituvan Suomen aikaan. Kansallisten

intressien sijaan teollisuuden metsäjättien toimintaa ohjaavat yhä enemmän kansainväliset markkinat ja uusien omistajaryhmien tuotto-odotukset. Tämä tarkoitti myös investointien lisäämistä ulkomaille ja teollisuuden vähentämistä Suomessa. Osa tehtaista suljettiin ja työpaikkoja väheni uudemman ja tehokkaamman teknologian alta. Metsätaloudessa muutokset ovat tarkoittaneet puunkorjuun siirtymistä yrittäjien ketjuille ja metsäosastojen ohjaavaa roolia korjuuketjujen järjestämisessä. (Kekkonen 2011, 127–132.)

Muutokset ovat vaikuttaneet rakenteiden lisäksi myös metsäalan työvoimaan. Etenkin puunkorjuussa muutokset ovat olleet radikaaleja. Metsäalan ollessa Suomen talouden ”etupuskurissa”, vaikuttavat rakennemuutokset ja talouden suhdanteet nopeasti myös alan sisäiseen toimintaan ja työsuhteisiin (esim. Palo 1989, 93; Pösö 1992, 90). Esimerkiksi metsureiden työllisyystilanne romahti vain muutamassa vuodessa 1990-luvun lamassa ja metsureita olikin monissa kunnissa enemmän työttömänä kuin työllisinä. Tilastollisesti muutos näkyi esimerkiksi siinä, miten vielä vuonna 1985 metsurit kaatoivat yli 80 prosenttia metsäteollisuuden ja Metsähallituksen hakkauttamista puista, mutta vuonna 1994 luku oli noin 20 prosenttia ja 2000-luvulle tultaessa enää vain neljä prosenttia. Yhteiskuntarakenteen muuttuessa ja työvoiman ammatillistumisen seurauksesta metsätyön murroksen sosiaaliset seuraukset ovat poikenneet aiemmista vuosikymmenistä, jolloin syrjäseutujen ammattikoulututkintoa vaille jäänyt nuoriso kelpasi töihin tehtaille ja rakennustyömaille. Monitoimikoneiden vuoksi työttömäksi jääneiden metsureiden tilanne oli aivan erilainen, sillä pitkä työkokemus metsätoissa ei ollut kehittänyt muille aloille soveltuvia tietoja ja taitoja. (Rannikko & Tervo 2006, 301.) Metsätyöntekijän tyypipiirre on muuttunut joka miehen pienviljelijä-metsätyömiehestä palkkametsuriksi, metsurista konemieheksi, konemiehestä koneketju-perheyriyksiksi sekä 2010-luvulle tultaessa laajavastuiseksi yrittäjiksi verkostoineen. Samalla työkalut ovat vaihtuneet käsityökaluista konevoimaan ja myöhemmin moderneihin informaatio-ohjattuihin koneellisiin prosesseihin. Siinä missä alisteiset kausityömiehet siirtyivät palkkatyöntekijöiksi, nykypäivän metsätyöläiset toimivat useimmiten kilpailutuksen alaisina ulkoisina metsureina. (Kekkonen 2011, 219.)

Vuosisadan muutokset metsäteollisuudessa voidaan jäljittää paitsi teollisuuden ja talouden sekä työvoiman kehityskuluista, myös alueiden muutosta ja luontosuhdetta tarkastelemalla. Maaseudun muuttuminen haja-asutusalueiksi, metsänomistajuuden kaupungistuminen ja metsän

virikistyskäytön lisääntyminen ovat muuttaneet paitsi metsätyötä, myös tapaa suhtautua metsään. Metsäteollisuus on kohdannut 1980-luvulta lähtien välin voimakastakin arvostelua ja metsän teollisen ja taloudellisen hyötykäytön legitimizeetti on kohdannut kritiikkiä eettisten, ekologisten ja arvoperustaisten syiden noustessa huolenaiheiksi. Perinteinen metsänkäyttö joutuikin kilpailemaan yhä useammin postproduktiivisen metsien käytön kanssa, ja metsätyön voidaan nähdä irronneen sen kansallisista kehyksistä. (Kekkonen 2011, 132.) Metsäala näyttääkin muuttuneen melko yksinkertaisesta kansallisesta projektista kansainväliseksi pelikentäksi, mutta myös järjestöjen ja yksittäisten kansalaistoimijoiden eettiseksi keskustelupalstaksi. Tämän lisäksi teknologiset uudistukset, ilmastonmuutos, metsäalan houkuttelevuuden väheneminen sekä asiakaspalvelulähtöisyyden yleistyminen luovat paineita muutosvalmiuteen (ks. Rannikko & Tervo 2006). Edellä sanotun perusteella metsäalan voidaankin nähdä kulkeneen laajamittaisten muutosten polkua sekä kohtaavan myös vastaisuudessa suuria haasteita. Seuraavaksi siirryn kuitenkin historiassa hieman taaksepäin kuvaamaan metsätalouden ammattien taustalta löydettävää kuvastoa perinteisestä metsäammattilaisuudesta, jotta voisimme ymmärtää, millaiselle historialliselle perustalle metsäalan miehinen työkuultuuri rakentuu.

## 2.2 Metsäammattilaisuuden maskuliinisuudet

”Mies ja hevonen olivat suomalaisen savotan ehdoton ’sankaripari’ 1950-luvulle saakka” kirjoittaa Väinö Niku (1992, 19) kirjassa *Metsätyön murrosvuodet. Sopimuksia metsätöistä – taustoja ja tapahtumia viiden vuosikymmenen varrelta* (toim. Simonen 1992). Teoksessa käsitellään metsätyön ja metsäammattilaisuuden kehityslinjoja puunhankinnan rationalisoinnin ja sen vaikutusten viitekehyksessä. Kirjassa puunhankinnan ja metsätyömarkkinoiden 1960–80-lukujen vaikutusvaltaisissa asemissa toimineet miehet kertovat puunhankinnassa tapahtuneista murroksista ja metsäammattilaisuudesta. Tarkastellessani kirjan sisältöjä ja kuvitusta on selvää, että metsäala on ollut varsin miehinen pelikenttä. Niin tekstit, kuin kuvituskin kuvaavat metsäalaa maskuliinisena tarinana ja kirjan vähäiset naiskuvat ovatkin asumisesta ja ruokahuollosta huolehtineita kämppäemäntiä. Historiallisessa viitekehyksessä metsäala ja metsässä tapahtuva työ on yhdistetty vapauteen, fyysisyyteen ja voimaan, eli ominaisuuksiin, jotka tavallisesta liitetään miehille tyypilliseen, maskuliinisuuden piiriin (esim. Kaunisto 2009; Brandth & Haugen 1998; Reed 2003). Myös metsäalalla käytettävät työvälineet kuten perinteinen kirves, moottorisaha tai

modernimpikin metsäkone symboloivat maskuliinisuutta (ks. Gherardi 1995). Maskuliinisuudella tarkoitan tässä yhteiskuntatieteellistä tapaa käsittää maskuliinisuus sosiaalisesti tuotettavana kulttuurisena rakenteena. Maskuliinisuuden käsitteellä on pyritty kuvaamaan maskuliinisuuksien kirjoa sen sijaan, että puhuttaisiin vain ”miehen mallista” tai sukupuolesta tiettyinä roolina (esim. Connell 1987). Jorma Sipilä (1994) kirjoittaa maskuliinisuuksien kirjon tarkoittavan sitä, että maskuliinisuuteen voidaan lukea monia erilaisia toimintatapoja, joista kaikkein vallitsevimpana ja hierarkiassa muita korkeampana voidaan nähdä hegemoninen maskuliinisuus. (Sipilä 1994, 19–20.)

Jouko Örnin (1992) mukaan kämppäelämä oli oleellinen osa metsätyöntekijäkulttuurin rakentumisessa. Ensimmäinen kämppälaki annettiin vuonna 1928 säätelemään kämppien varustelua, ja kahdenkymmenen vuoden päästä lakia täydennettiin velvoittamaan yli 15 henkisiin kämppiin kämppäemäntä. Naisen rooli kämppäkulttuurissa oli toimia emäntänä, joka huolehti ruoanlaitosta, lämmityksestä, pyykkäyksestä ja siivoamisesta (Örn 1992, 70; Heinonen 1992, 72) tai vaihtoehtoisesti nainen huolehti kotitilasta, miehen työskennellessä savotalla (Rannikko & Tervo 2006, 291). Tosin myös naiset osallistuivat toisinaan metsätöihin, lähinnä puiden istutuksilla ja muiden metsänhoidollisten töiden muodossa, jos savotta sattui olemaan tarpeeksi lähellä kotitilaa (em. 291). Kämppäkulttuuriin kuului oleellisena osana erilaiset leikkimieliset ja totisetkin kilpailut ja kisat, joissa pyrittiin selvittämään ”miehen kantti” (Rainio 1992, 163). Metsätyökilpailut ja kisailut ovat edelleenkin yleisiä metsäalan kouluissa, esimerkiksi Hämeen ammatti-instituutti Evolta on lähdetty kilpailemaan kansainvälisellekin tasolle metsäopiskelijoiden Euroopan mestaruuskilpailuihin (Yle 12.05.2018). Nykyään kisailun voidaan nähdä liittyvän pikemminkin ammattilaisuuden osoittamiseen perinteisin menoin kuin miehisyyden mittaamiseen, ja erilaiset ammattikilpailut ovat yleinen osa ammatillista koulutusta alasta riippumatta. Savotoilla ja kämpillä miehisyyttä mitattiin myös tulokkaita kiusoittelemalla ja asettamalla erilaisia jäyniä ”maitoparroille”, ja hierarkian alimmaisat kohtasivat toisinaan rankkaakin kohtelua (Snellman 1996, 125). Metsämiesten yhteiselämään kuuluivatkin hierarkiat nuorten jätkien ja vanhempien ja hierarkian yläpään ”ukkoherrojen” välillä, eikä konflikteiltakaan voitu aina välttyä (em. 249).

Savotta- ja kämppäelämän voidaan katsoa rakentaneen kollektiivista metsätyöntekijän identiteettiä ja yhteistä metsämieshenkeä. Metsänhoitajuutta muistitietoaineiston avulla tutkinut Leena

Paaskoski (2008, 102) kirjoittaa metsämieshengestä samanlaisena maskuliinisia sävyjä saavana me-henkenä, jota esiintyy myös muissa ammattikunnissa kuten insinöörien teekkarihenki ja palomiesten brankkari-henki. Maskuliinisuudelle rakentuvaa me-henkeä voidaan löytää myös satamatyöntekijöiden poikamieskulttuurista (ks. Bergholm 1994). Paaskosken tutkimuksessa metsämieshenki on yhteishenkeä, joka rakentuu yhteisten kokemusten, opiskeluajan tiiviin ryhmätoiminnan ja yhdessä rakennettavien työlle annettavien merkitysten ja sosiaalisten pelisääntöjen kautta. Metsämieshenki kiteytyy samojen arvojen, yhteishengen ja normien noudattamisen ja soveltamisen kautta ammattikulttuuriksi, josta ollaan myös ylpeitä. (Paaskoski 2008, 103.)

Metsämiesten me-henki näyttää tutkimustiedon valossa perustuneen me- ja muut tyyppiseen ajatteluun, jossa ryhmästä poikkeavat jätetään ulkopuolelle tai heitä kohdellaan eri tavalla. Poikkeavia olivat niin herrat, ”toisensortin jätkät” kuin naisetkin (Pöysä 1997, 142, 189). Ensimmäisten joukossa metsäalalle tulleet naiset eivät tunteneetkaan aina sopivansa tähän metsämieshenkiseen ryhmään. Paaskosken (2008) aineistossa 1900-luvun puolivälissä opiskelleet naiset kohtasivat nais erityistä kohtelua ja metsämieshenkeä, jossa naisia roolitettiin huumorin kohteeksi, kohdeltiin lemmikkeinä, esittelykappaleina tai asetettiin muuten erityishuomion kohteeksi. Esimerkiksi sotavuosien aikaan ainoina miesten joukossa työskennelleistä naisista kirjoitettiin huumorisävytteisesti ”amatsooneina” ja harvinaisina luontokappaleina, jotka asetettiin huumorin tai suoranaisen pilkan kohteiksi. (Paaskoski 2008, 173–174.) Myös Jyrki Pöysä (1997) on folkloristiikan väitöskirjassaan tutkinut historiallista metsämiestyötä ja erityisesti metsätyön ”jätkän” sosiaalista kategoriaa. Pöysä kirjoittaakin huumorin ja naisten olleen savotan suosikit (em. 303). Erityinen suhtautuminen naisiin ja heidän asettaminen erityisasemaan yllyttivät miehistä ammattikulttuuria ja toisaalta konkretisoivat metsäammattilaisuuden maskuliinisuutta. Historiallinen metsäammattilaisuus näyttääkin rakentuneen metsämieshengen ja maskuliinisuuden hegemonialle, jossa naisille oli tarjolla vain rajatusti tilaa, ja sekin useimmiten huumorin kohteena (esim. Pöysä 1997; Paaskoski 2008).

Metsätyön maskuliinisuuksista on kirjoittanut myös Katri Kaunisto (2009). Kaunisto tuo esiin, miten metsätyön muuttuminen fyysisestä työstä yhä enemmän toimistotyöksi, on merkinnyt myös metsäammattilaisuuden muutosta. Työssä ei riitä enää fyysinen kapasiteetti, vaan työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän koulutuksen kautta hankittavaa osaamista. Kaunisto kuvaa suomalaisen

metsäalan olleen pitkään miesten dominoima ja tiukan hierarkkisesti järjestäytynyt sektori. Hierarkioita ovat muodostaneet paitsi ammattiasemat, myös työyhteisöjen sisäiset jaot esimerkiksi iän, kokemuksen ja ammattitaitojen mukaan. Työn mekanisoituminen, sosiaaliset muutokset ja työntekijöiden koulutustason muutokset ovat kuitenkin siivittäneet myös hierarkioiden ja metsätyön maskuliinisuuksien muutosta. (Kaunisto 2009, 137–138.) Maskuliinisuus toimii yhteiskuntatieteellisessä viitekehyksessä käsitteenä, joka kuvaa sosiaalisten suhteiden kulttuurista rakennetta, ei roolia tai yksilöä (Sipilä 1994, 20). Niinpä metsätyön maskuliinisuuksia voidaan kyllä ilmentää toimimalla niitä ylläpitäen erilaisissa rooleissa, mutta teoreettisena käsitteenä maskuliinisuus kuvaa niitä kulttuurisia käsityksiä ja merkityksenantoja, jotka liitetään yleisesti miehiin.

Tavallisesti maskuliinisuuteen liitetään sellaisia toimintamalleja, jotka ilmentävät tunteiden kontrollia, järkeä ja fyysistä voimaa. Nämä ominaisuudet nähdään vastakkaisina feminiinisyydelle, johon nähdään kuuluvaksi emotionaalisuus, empaattisuus ja passiivisuus. (Jokinen 2010, 128.) Hegemoninen maskuliinisuus toimiikin kapeana ihannemaskuliinisuuden mallina, joka asettaa miehen ja miehisen toiminnan etusijalle. Tämä ihannekuva ei ole kaikkien miesten saavutettavissa ainakaan kokonaan, mutta saa silti tukea niin miehiltä kuin naisiltakin, koska maskuliinisuutta ja maskuliiniseksi nähtyjen arvojen korkeampaa arvostusta suhteessa feminiiniseen pidetään yhteiskunnassamme ja kulttuurissamme niin normaalina ja luonnollisena rakenteena. (em. 132–133.) Hegemonisen maskuliinisuuden seurauksena miehille kuuluvien oikeuksien ulottaminen naisiin vaatii naisien tulemista miesten kaltaisiksi (Ylöstalo 2012, 262). Metsäalaa on luonnehdittu aikaisemmissa tutkimuksissa maskuliiniseksi (Suopajarvi 2009; Reed 2003; Pöysä 1997; Snellman 1996), ja alan maskuliinisuutta voidaankin selittää historiallisella taustalla sekä miesyhteisöissä rakentuneella ammattikulttuurilla.

Metsäammattilaisuus ei ole kuitenkaan enää vain miesten reviiriä, vaan naisista on tullut 1900-luvun alun harvinaisuuksien sijaan näkyvämpi osa ammattikuntaa. Samalla myös metsäammattilaisen vaatimukset ovat muuttuneet. Metsä ei työllistä samalla tavalla kouluttamattomia maatalojen poikia kuin vielä sata vuotta sitten, vaan alalla tarvitaan yhä enemmän koulutuksen kautta saatavia taitoja. Globalisaatio, teknologia ja tietotyön sekä asiakaspalvelutyön yleistymisen ovat muuttaneet metsäalaa ja töitä tehdään nykyään enemmän toimistoissa kuin metsässä. Nämä muutokset liittyvät myös yleiseen työn feminisoitumiseen, joka

liittyy työn muutokseen asiakaspalvelua ja ihmisläheisyyttä korostavaksi sekä naisten määrän kasvamiseen työmarkkinoilla (Julkunen 2010, 142). Muutokset voivat vaikuttaa myös metsäalan ammattikulttuuriin. Vaikka maaseutujen ja metsien jäsenyyksiä sukupuolesta pidetään kankeina ja hitaasti muuttuvina, voivat myös maaseutujen maskuliinisuudet muuttua moderneimmiksi ja reflektiivisemmiksi (esim. Jokiranta 2003; 2004). Seuraavaksi tarkastelen naisia ja metsäalaa aiemman tutkimustiedon perusteella.

## **2.3 Naiset metsäammattilaisina**

Naiset pääsivät osaksi metsäalan koulutusta virallisesti vuonna 1965, kun laki metsätalouden oppilaitoksista tuli voimaan ja metsäkouluista tuli metsäopistoja. Ensimmäinen nainen aloitti metsäteknikko-opintonsa vuonna 1970 ja Suomen vanhimpaan metsäopistoon Evolle ensimmäinen nainen tuli vuonna 1975, eli yli sata vuotta Evon perustamisen jälkeen. Maskuliinisena pidetty metsäala alkoi saada lisää naistoimijoita. Yhdeksi syyksi on esitetty metsätyönjohtajien työnkuvan muutosta, joka vaati enemmän sosiaalisia taitoja, joissa naisten oletettiin olevan miehiä taitavampia. (Suopajarvi 2009, 147.) Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2014 maa-, metsä- ja kalatalouden sekä kaivostoiminnan toimialalla 25,7 prosenttia työvoimasta oli naisia ja loput 74,3 prosenttia miehiä (Tilastokeskus 2016, 40). Tarkemmin metsäsektorin työvoiman sukupuolijakaumaan on perehdytty Metsätilastollisessa vuosikirjassa, jonka uusimmassa versiossa on luokiteltu metsäsektorin sukupuolijakaumat metsätalouden, puuteollisuuden sekä massa- ja paperiteollisuuden mukaan. Tutkimuksessani olen kiinnostunut erityisesti metsätaloudesta, jossa naisten osuus oli vuonna 2013 noin 14 prosenttia. Naisten osuudet puuteollisuuden (28 %) ja massa- ja paperiteollisuuden (38 %) aloilla ovat hieman metsätaloutta korkeammat, mutta niidenkään osalta ei voida puhua tasa-ammateista. Verrattaessa tilannetta kolmenkymmenen vuoden takaisin tilastoihin naisia on tullut metsätalouteen lisää. Vuonna 1984 naisten osuus metsätalouden työvoimassa oli vain 8 prosenttia. Naisten lukumäärän kasvua tarkasteltaessa tulee kuitenkin huomioida, että metsätalouden koko työvoiman lukumäärä on vähentynyt noin puolella kolmenkymmenen vuoden aikajaksolla. (Metsäntutkimuskeskus 2014, 227, taulukko 7.4.) Tilastojen valossa voidaan kuitenkin selkeästi osoittaa suomalaisen metsäalan olevan edelleen varsin miesenemmistöinen.

Edellisessä alaluvussa käsittelemäni metsäalan maskuliinisuutta historian näkökulmasta. Vaikka naisia on tullut alalle lisää, näyttäytyy ala edelleen maskuliinisena. Helpoiten tämän voi huomata tarkastelemalla metsäammattilaisuutta markkinoivia materiaaleja. Esimerkiksi kaikki Metsäopetus.fi -sivustolta löytyvät metsäalan ammattikoulutusta edistävät julkaisut on kuvitettu maskuliinisilla kuvilla ja kuviin valitut toimijat ovat miehiä (Metsäopetus 2018). Korkeammilla asteilla, kuten Helsingin yliopiston metsätieteiden laitoksen sivuilla, kuvituskuvin esiintyy sekä naisia että miehiä (Helsingin yliopisto 2018). Naisten osuutta metsäalalla kuvaa myös se, että maa- ja metsätalousministerinä on toiminut vain yksi nainen Sirkka-Liisa Anttila (kaudet 19.4.2007–22.6.2010 ja 22.6.2010–22.6.2011) (Valtioneuvosto 2019 a & b). Tekemäni huomiot saivat hahmottamaan metsäalaa uudella tavalla ja kiinnittämään huomiota alan vähemmistönä edustettuun naisten ryhmään. Sukupuolta tutkineen ruotsalaisen historian professori Yvonne Hirdmanin (1998) mukaan naisten integroituminen miesten hallitsemaan tilaan aiheuttaa aina konflikteja käsitettiinä naiset yhtäläisinä tai poikkeavina. Hän kirjoittaa naisten historiallisen taakan halvempaan työvoimaksi ja miesten etusijan työvoimaksi, synnyttävän ”naiskysymyksen”, jossa naisille täytyy neuvotella oikeuksia tullakseen miesten veroisiksi. (Hirdman 1998, 37.) On syytä olettaa, että metsäalalla naisten mukaan tulo on aiheuttanut ja ehkä edelleen aiheuttaa konflikteja ja uudelleen neuvotteluja, joissa voidaan ylläpitää tai rikkoa vallitsevaa sukupuolijärjestystä ja metsäammattilaisuuden normeja. Seuraavaksi esittelen aiempaa tutkimusta naisista metsäammattilaisina.

Naiset sijoittuvat metsäalalla useimmiten eri tehtäviin kuin miehet (Ripatti 1998; Suopajarvi 2009). Tiina Suopajarvi (2009) osoittaa alan sisäisen sukupuolisegregaation näkyvän esimerkiksi Metsähallituksessa, jossa naisten edustus vaihtelee organisaatiokohtaisesti alle prosentista yli 80 prosenttiin, mutta työtehtävät ovat jakautuneet niin, että naiset työskentelevät pääasiassa hallinnollisissa tehtävissä miesten hoitaessa metsureiden ja metsätoimihenkilöiden työnkuvia. (Suopajarvi 2009, 149.) Syiksi on esitetty vanhoja asenteita naisille sopivista tehtävistä, naisten vähäistä määrää perinteisissä metsäalan organisaatioissa sekä suunnittelun, valvonnan ja puunhankinnan soveltumista paremmin miesten kuin naisten hoidettaviksi (Ripatti 1998, 40). Nämä syyt mukailevat hyvin pitkälti työmarkkinoiden jakautumista miesten ja naisten töihin, mikä vahvistaa käsitystä sukupuolittuneiden rakenteiden olemassa olosta ja miesten ja naisten erilaisista rooliodotuksista ammattiryhmien sisällä.



Suomen Metsäyhdistys perusti vuonna 1995 työryhmän selvittämään naisten osallisuutta metsäsektorilla (Ripatti 1998). *Roolikäyttäytyminen metsäsektorilla* tutkimushankkeen aineistona käytettiin metsäalan työntekijöillä teetettyä kyselyaineistoa. Kyselyaineiston mukaan joka kolmas nainen koki sukupuolensa haitanneen työnhakua, kun taas miehistä näin koki vain muutama prosentti. Vastaavasti viidennes miehistä ja alle kymmenesosa naisista uskoi sukupuolensa edistäneen työn saantia. Lisäksi naiset olivat tyytymättömämpiä urakehitykseensä. (Ripatti 1998, 50.) Kuitenkin samaisen työryhmän tutkimusraportissa esitetään naisten tuovan lisäarvoa metsäalan organisaatioihin muun muassa paremmilla sosiaalisilla taidoillaan ja viestinnällisillä kyvyillään. Näiden ominaisuuksien nähtiin myös lisäävän motivaatiota, tehokkuutta sekä viihtyvyyttä työssä. Metsäala esitetään tutkimustuloksissa naisille kannattavana, mutta samalla kuitenkin todetaan metsäalan työmarkkinoiden pysyvän naisten ja miesten välillä suurilta osin eriytyneenä. (Ripatti 1998, 57.) Metsäammattilaisuutta sukupuolen ja luontosuhteen kautta tutkinut Tiina Suopajarvi (2009) on väitöskirjassaan kuvannut opiskeluaikaa tärkeänä osana metsäammattilaisuuden rakentamisen ja ammatti-identiteetin kannalta. Hän kuvaa metsäkouluja sisäoppilaitosten kaltaisiksi yhteisöiksi, joissa vietetään paljon aikaa yhdessä. Suopajarven tutkimien metsäammattilaisten haastatteluissa opiskeluporukat näyttäytyivät tärkeinä tuen ja identifioitumisen paikkoina ja erityisesti naiset tekivät eroa muilla aloilla työskenteleviin naisiin korostaen erilaista luonnettaan ja soveltuvuutta työskennellä mieluummin miesten kanssa. (Suopajarvi 2009, 158, 160, 165.)

Metsäalaa ja alan työorganisaatioita on tutkittu sukupuolinäkökulman huomioiden jonkin verran myös kansainvälisesti. Kenties suurimpana raporttina voidaan pitää Yhdistyneiden kansakuntien (YK) Elintarvike ja maatalousjärjestö (Food and Agriculture Organization) FAO:n vuoden 2006 raporttia (FAO 2006), joka käsittelee metsäalaa ja sukupuolta eri puolilla maailmaa käyttäen sekä tilastollista, että laadullista aineistoa. Raportin tilastollinen osuus kertoo naisten määrän lisääntyneen viimeisen 10–15 vuoden aikana, mutta esittää naisten olevan edelleen alan vähemmistönä kaikissa tutkituissa maissa (em. 11). Raportissa osoitetaan hyvin selkeästi, että metsäalan käytännöt, arvostukset ja standardit suosivat miehiä, ja että syrjinnän käytännöt ovat usein piilotettuja. Monet metsäalalla työskentelevät naiset kokevat kulttuurin muistuttavan miesten ”klubia”, joka on naisilta suljettu. (Em. 13.) Raportin mukaan naisten huonompi asema metsäalan

työmarkkinoilla tarkoittaa osaavan ja laadukkaan työvoiman hukkaamista, minkä takia vanhentuneita käsityksiä hyvästä metsäammattilaisuudesta tulisi purkaa (em. 15).

Norjassa metsäalaa sukupuolinäkökulmasta ovat tutkineet Berith Brandth ja Marit S. Haugen (2005; 2000; 1998; 1997). Brandth ja Haugen ovat tutkineet Norjan metsänomistajien yhdistyksen jäsenlehteä ”Metsänomistaja” (norjaksi *Skogeieren*) ja analysoineet metsäalan maskuliinisuuksia (2005; 2000), maaseudun naisia (1997) sekä Metsänomistaja lehdessä tuotettua kuvaa naisesta (1998). Brandthin ja Haugenin (1998) tutkimuksessa analysoidaan diskurssianalyysin keinoin lehteä, joka käsittelee metsää, metsänomistajuutta ja metsätyötä. Brandth ja Haugen kuvaavat lehteä maskuliiniseksi, miehiltä miehille kirjoitetuksi lehdeksi, jossa määritellään ja tuotetaan maskuliinista ammatti-identiteettiä ja ylpeyttä sekä tiedostamatta tuotetaan sukupuolten epätasaa. (em. 1998, 431.) Analyysin mukaan lehdessä on annettu vain vähän tilaa, valtaa tai huomiota metsäalalla vaikuttaville naisille. Tutkijoiden mukaan metsäalalla vallitsevien diskurssien muuttaminen näyttäytyy vaikeana, etenkin kun tarkastellaan miesten lehteen tuottamia kuvia metsäalasta. (em. 440.) Naiset näyttävätkin asettuvan marginaaliseen asemaan alan ammattikuvastoissa. Toisaalta Brandth ja Haugen analysoivat myös kuvastojen ja metsäalan maskuliinisuuden muuttuvan. Perinteinen kuvasto on keskittynyt suorittavan metsätyön kovaan miehisyyteen tai hallinnollisten töiden johtajamiehiin (2000), mutta nykyään kuvastoon valitaan yhä enemmän kuvia kokouksista, puvuista ja solmioista (2005). Tämä muutos kulkee linjassa jo aiemmin esitetyn metsätyön muutoksen kanssa. Työn painopisteet eivät ole enää fyysisessä voimassa ja luonnonvoimien hallinnassa, vaan metsäalan työssä painottuvat yhä enemmän teknologian hallitseminen, asiakaspalvelu sekä asiantuntijuus.

Yhdysvalloissa metsäalan sukupuolistuneisuutta käsittelevässä tutkimuksessa (Coutinho-Sledge 2015) todetaan metsäalan olevan hyvin maskuliinisesti väritynyttä, ja alalla työskentelevien naisten kokevan syrjintää. Samanlaisia tuloksia on saatu myös Kanadassa metsätyötä tutkineen Maureen G. Reedin tutkimuksessa (2003). Reed kuvaa naisten pääsyä metsäalalle kamppailuna, jossa naiset kohtaavat rakenteisiin ja patriarkaalisiin normeihin perustuvia esteitä niin metsäalan yhteisöissä kuin yleisesti koko alalla. Hänen haastattelemansa naiset kertoivat avoimesti kohtaamastaan seksismistä ja vaikeuksista työllistyä ja he ajautuvat herkästi marginalisoituun asemaan. (em. 386.) Negatiivisävytteisistä kokemuksista huolimatta Reed (2003) kuvaa naisten kiinnittyneen vahvasti metsäammattilaisuuteen omaksuen alan maskuliiniset normit ja

työkulttuurin. Hänen mukaansa naisten heikompi asema johtuu metsäalan sukupuolistavista rakenteista, jotka ovat muotoutuneet sekä historiallisen kehityksen, että ylläpidettyjen sosiaalisten käytäntöjen seurauksena. Reedin mukaan naiset toimivat usein tavoilla, joilla he edistävät stereotyyppisiä käsityksiä naiseudesta ja tulevat huomaamattaan vahvistaneiksi metsäalan organisaatioiden syrjiviä käytäntöjä ja naisen stereotyyppistä roolia. Hän kuitenkin huomauttaa, ettei metsäalan toimijoita voida jaotella sukupuolen mukaisesti uhreiksi tai voittajiksi, vaan sukupuoli jäsentää työtä ja työssä toimimista kompleksisilla ja ristiriitaisilla tavoilla. (Reed 2003, 387.) Myöhemmässä artikkelissaan Reed (2010) esittää sukupuolen olevan edelleen tärkeä metsäalan marginaaleja rajaava tekijä, mutta myös muilla eroilla kuten etnisyydellä ja luokalla on merkitystä. Artikkelissaan Reed (2010) kirjoittaa Kanadan metsäneuvontakomiteoiden olevan rajattuja vain tietyille ryhmille. Aliedustettuina ovat niin naiset, Kanadan alkuperäisväestöt kuin alempien yhteiskuntaluokkienkin edustajat. Hänen mukaan tällainen tilanne yksipuolistaa päätöksentekoa ja keskittää valtaa miehille ”eliitille”. (Em. 52.)

Vaikka tutkimuksessa naisten nähdään tuovan lisäarvoa metsäalalle (esim. FAO 2006; Coutinho-Sledge, 2015), ei naisten tuoma lisäarvo toteudu itsestään, vaan on riippuvainen ympäristön vastaanotosta ja halusta hyväksyä myös naisellisen työotteen tulemisen osaksi työskentelytapoja. Naisten työllistämisen on huomattu monipuolistavan metsäammattilaisten osaamista ja lisäävän positiivisia tuloksia esimerkiksi metsänhoidossa (Coutinho-Sledge 2015, 386). Näyttää siis siltä, että naisten metsäalalle tuloa pidetään monella tapaa positiivisena ilmiönä, mutta naiset kokevat olevansa altavastaajia miesenemmistöisillä työpaikoilla. Heitä huomioidaan useammin naisina kuin ammattilaisina ja he kohtaavat edelleen seksistisiä ja toimijuutta rajoittavia asenteita.

Huolimatta siitä, että metsäalalle hakeutuvat naiset ovat usein tietoisia alan miesenemmistöstä, on aiemmassa tutkimuksessa tuotu esiin hankaluutta identifioitua maskuliinisiin toimintatapoihin paitsi metsäalalla työskennellessä myös metsänomistajina (Lidestav & Sjölander 2007; Reed 2003). Metsänomistajuuden ja metsäammattilaisuuden maskuliinisiin diskursseihin on pyritty vastaamaan eri tavoin. Ruotsissa metsänomistajanaisten perustamia verkostoja tutkineet Elias Andersson ja Gun Lidestav (2016) näkevät verkostot tapana vastata maskuliinisiin normeihin, laajentaa alan normeiksi muodostuneita diskursseja ja tuoda naismetsänomistajia näkyvämmäksi marginaalista asemastaan. Naisverkostojen muodostumisen voidaankin nähdä syntyneen tarpeesta laajentaa kuvaa metsätoimijuudesta, tehdä näkyväksi naisten toimijuutta sekä muuttaa alan

maskuliinisia normeja. (Andersson & Lidestav 2016. myös Vainio & Paloniemi 2013) Myös Suomessa toimii jo vuonna 1955 perustettu Naismetsänhoitajat ry, joka valvoo jäsentensä taloudellisia, ammatillisia ja yhteiskunnallisia etuja sekä luo edellytyksiä metsäammattilaisina toimivien naisten arvostuksen lisäämiselle ja osaamisen hyödyntämiselle. (Naismetsänhoitajat ry 2019.)

## **2.4 Yhteenveto**

Edellä olen esitellyt metsäalan muutosta kansallisesta projektista globaaliksi metsäalaksi, jonka myötä kirveet ovat vaihtuneet moottorisahoihin ja myöhemmin monitoimikoneisiin, mikä on tarkoittanut mullistuksia myös alan työvoimalle (ks. Rannikko & Tervo 2006). Savotoilta ja kämpiltä on tultu pitkä matka moderniin metsäammattilaisuuteen, ja myös alan sukupuolijakauma on muuttunut metsän työllistäessä entistä enemmän myös naisia. Aiemmat tutkimukset metsäalalla työskentelevistä naisista eivät kuitenkaan osoita, että naiset olisivat vielä tasavertaisia työntekijöitä maskuliinisten miesenemmistöjen metsäalalla, vaikka naisten määrä onkin kasvanut (esim. FAO 2006; Suopajarvi 2009; Reed 2003; Ripatti 1998). Metsäalan sukupuolinäkökulman huomioivan tutkimuksen tarvetta voidaan perustella myös esimerkiksi sillä, että YK:n Elintarvike ja maatalousjärjestön raportissa Suomessa tehty analyysi näyttäytyy riittämättömänä tai sitä ei ole juuri lainkaan (ks. FAO 2006, 10, Taulukko 2). Seuraavaksi siirryn käsittelemään niitä teoreettisia työkaluja, joiden avulla lähestyn metsäammattilaisuutta pyrkiessäni tuottamaan metsäalasta sukupuolinäkökulman huomioivaa tietoa.

### 3. Sukupuoli työelämässä

Sukupuoli on kaiken inhimillisen toiminnan läpäisevä suhde (Anttonen 1989, 25) ja yhteiskunnalliset toimijat kantavat mukanaan sukupuoleen sidottuja määreitä. Anneli Anttonen mukaan on tärkeää ymmärtää inhimillisen ja yhteiskunnallisen toiminnan olevan aina sukupuoleen sidottua, mikä tarkoittaa sitä, että sukupuoli on myös yhteiskunnallinen suhde eikä vain miesten ja naisten eroja ja yhtäläisyyksiä osoittava taustamuuttuja. (Anttonen 1989, 26.) Toisen ihmisen kuvittelu onkin lähes mahdotonta ilman, että kuvittelemme hänelle sukupuolta. Silvia Gherardi (1995) kirjoittaa sukupuolen olevan aina läsnä eräänlaisena luokittelun prototyyppinä, vaikka se ei monimerkityksellisyyden vuoksi usein taivukaan yksinkertaisiin selityksiin tai pakenee pyrkimyksiä kuvailuun (Kinnunen & Korvajärvi 1996). Käsitän tässä tutkimuksessa sukupuolen sosiaalisesti ja kulttuuriseksi rakentuneeksi ja rakennettavaksi (Martin 2003), mutta en lähde erottelemaan sukupuolesta biologista ja kulttuurista alkuperää, sillä tarkoitukseni ei ole osallistua tällaiseen sukupuolta koskevaan teoreettiseen keskusteluun.

Omassa tutkimuksessani sukupuoli asettuu merkittäväksi analyysin työkaluksi jo aiheen valinnassa tutkimukseni käsitellessä nimenomaan naisia metsäammattilaisina. Työelämän tutkimuksessa ja feministisessä työelämän tutkimuksessa on pyritty kyseenalaistamaan ja tuomaan keskusteluun niitä itsestään selvinä pidettyjä sukupuolen mukaisia tekijöitä, jotka tuottavat rajapintoja esimerkiksi teollisuus- ja palvelutyön, palkkatyön ja kotityön sekä vanhemmuuden ja työn välille (Korvajärvi 2010, 184). Pyrinkin tutkimuksessani suhtautumaan Gherardin (1995) neuvoin sukupuoleen monimerkityksellisenä ja epämääräisenäkin kategoriana sekä sietämään ristiriitaisuuksia, sillä vain tunnistamalla organisaatioiden käytäntöihin hienovaraisesti kietoutuvia sukupuolistavia mekanismeja, voidaan tuoda esiin niitä eriarvoisuutta tuottavia rakenteita, jotka työpaikkojen arjessa jäisivät muuten huomaamatta. Aiemmassa tutkimuksessa (esim. Ylöstalo 2011; Kupiainen & Kovalainen 2013) on nostettu esiin sukupuolten eriarvoisuutta ylläpitävien käytäntöjen purkamisen mahdottomuutta, mikäli sukupuolesta ei voida puhua. Tässä luvussa johdatan lukijaa sukupuolen ja työn suhteisiin avaamalla keskeisiä käyttämiäni käsitteitä. Käsitelen ensin suomalaisen työelämän keskeistä tasa-arvo-ongelmaa, eli segregatiota miesten ja naisten töihin. Toisessa alaluvussa keskityn teorioihin, joilla on käsitelty sukupuolta organisaatioiden arjessa ja kolmannessa alaluvussa tuon mukaan ammatti-identiteetin käsitteen, joka toimii osana tutkimukseni analyttistä viitekehystä.

### 3.1 Sukupuolisegregaatio Suomessa

Suomessa on pitkät perinteet sukupuolten väliselle työnjaolle, vaikka suomalaisissa talouksissa ei ole laajassa määrin omaksuttu mieselättäjän mallia. Köyhät agraariyhteiskunnan olot, pientilallisuuden yleisyys, matalat palkat ja sotavuodet ovat luoneet rakenteet, joissa miehen ja naisen panosta on tarvittu toimeentulon takaamiseksi. (Julkunen 1994, 182.) Naisten tekemä työ agraariyhteiskunnassa ei kuitenkaan lukeutunut palkkatyön piiriin, joka alkoi yleistyä vasta sotavuosien aikana. 1960-luvulla naisten osallistuminen palkkatyöhön kasvoi entisestään ja 1970-luvun puoliväliin tultaessa yhä harvempi nainen toimi pääsääntöisesti maatilan emäntänä. (Julkunen 1994, 184.) Naisen uusi yhteiskunnallinen asema pientalollisesta palkkatyöläiseksi on vauhdittanut arjen sukupuolikenttien uudelleen muotoilua. (Anttonen 1989, 32.) Muutosta edellyttivät naisten varhainen äänioikeus, katolisen perheideologian puuttuminen, agraariyhteiskunnassa rakennetut kulttuuriset odotukset työpanoksesta, naisten itsenäinen aktiivisuus kansalaisjärjestöissä sekä tyttöjen koulutuksen takaaminen.

Hyvinvointivaltiokehityksen voidaan nähdä lisänneen sukupuolten välistä taloudellista tasa-arvoa nostamalla naiset itsenäisiksi toimijoiksi ja osaksi uutta naisystävällistä hyvinvointivaltiota. Suomalaista tasa-arvopolitiikkaa ei kuitenkaan voida nähdä samanlaisena kehityksen suunnannäyttäjänä kuten Ruotsissa ja Norjassa, vaan Suomessa tasa-arvopolitiikalla on pikemminkin reagoitu tarpeisiin. Esimerkiksi työelämän syrjintää estävä tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987, mikä on kansainvälisesti vertailtuna myöhään. (Julkunen 2002, 35–36.) Yleisesti Suomi on nähty usein naisystävällisenä hyvinvointivaltiona ja sukupuolten välinen tasa-arvo koetaan jo saavutetuksi. Työmarkkinoilla tasa-arvo-ongelmat näkyvät kuitenkin ammatillisessa segregaatiossa, palkoissa, naisten kaksoistyönä, urakehityksen lasikattolina sekä syrjintänä työmarkkinoilla. (Julkunen 2002, 37.) Naisten palkka on edelleen 84 prosenttia miehen palkasta ja tasa-ammateissa työskentelee vain reilu 10 prosenttia työvoimasta (Tilastokeskus 2017). Yhteiskuntatieteiden tutkija Raija Julkunen onkin esittänyt tasa-arvon törmäävän samaan lasikattoon kuin yksittäiset naiset urillaan, eikä poliittista tahtotilaa löydy todellisen tasa-arvon saavuttamiseksi (Julkunen 2002, 44).

Ammatillisella segregaatiolla tarkoitetaan ammattien ja alojen jakautumista mies- ja naisammatteihin. Miesten töiden on nähty vaativan fyysistä voimaa ja tapahtuvan pääasiassa kodin

ulkopuolella, kun taas naisten töinä on pidetty hoivaan, ruoanlaittoon ja asiakaspalveluun liittyviä töitä. Tilastokeskuksen uusin työvoimatutkimus (Tilastokeskus 2016) tukee tätä olettamusta perinteisistä miesten ja naisten työtehtävistä. Vuonna 2014 kaikista naisvaltaisista ala oli terveys- ja sosiaalipalvelut, joissa naisia työskenteli noin 87 prosenttia. Kaikista miesvaltaisista ala taas oli rakentaminen, jossa miesten osuus oli noin 92 prosenttia. (Tilastokeskus 2016, 46.) Kansainvälisissä vertailuissa Suomi erottautuu voimakkaalla ammattien eriytymisellä miesten ja naisten töihin (Julkunen 2009, 66) Tähän eroon on haluttu puuttua hallituksen tasa-arvo-ohjelmissa, joissa ammatilliseen segregaatioon on pyritty vaikuttamaan muun muassa koulutuksen, ammatinvalinnan ja työvoimapalveluiden kautta (Tasa-arvo-ohjelmat 1997; 2004–2007; 2008–2011). Työelämän sukupuolittunutta jakoa voidaankin pitää hyvin tunnistettuna ja tunnustettuna. (Julkunen 2009, 66.) Sukupuolijaon rakentuminen voidaan tehdä historiallisten kehityskulkujen kautta ymmärrettäväksi, mutta voidaan hyvin kysyä, miksi tasa-arvo-ohjelmista huolimatta muutosta on nähtävissä niin vähän. Tämän kysymyksen selvittämiseksi tulisi selvittää missä ja miten sukupuolten välistä työelämän segregatiota tuotetaan ja millaisia vaikutuksia työelämän sukupuolittuneesta jakolinjasta seuraa. (Julkunen 2010, 133.)

Ammattien eriytymiselle miesten ja naisten töihin on negatiivisia seurauksia, jotka voidaan jakaa rakenteellisiin ja hierarkkisiin sekä työorganisaatioiden arkeen ja työhyvinvointiin vaikuttaviin seurauksiin. Rakenteellisena ja hierarkkisena seurauksena voidaan pitää segregaatiodynamiikkaa, joka ylläpitää sukupuolijärjestyksen mukaista eriarvoisuutta. Sukupuolijärjestelmällä tarkoitetaan lyhyesti määriteltynä käytäntöjä, jotka ylläpitävät ja uusintavat käsitystä perinteisistä miehen ja naisen rooleista sekä tavoista toimia (Hirdman 1990). Nämä käytännöt ylläpitävät sukupuolten erillään pitämistä, hierarkiaa sukupuolten välillä sekä heteronormatiivisuutta, eli oletusta siitä, että heteroseksuaalisuus rakentaa kaikkia miesten ja naisten välisiä suhteita. (Julkunen 2010, 18.) Suomalaisessa sukupuolijärjestelmässä erillään pito ei ole ollut totalitääristä, sillä miehet ja naiset eivät ole olleet täysin eriytyneissä elämäntilanteissa, vaan miehet ja naiset ovat tarvinneet toistensa työpanosta agraarisesta köyhästä yhteiskunnasta hyvinvointivaltion luomiseen ja ylläpitämiseen asti (Rantalaiho 1994, 17). Naisten työvoimaa on tarvittu ylläpitämään naisille luonteviksi oletettuja tehtäviä, mikä on oleellisesti vaikuttanut suomalaiseen sukupuolijärjestelmään eriyttämällä miesten ja naisten työksi omiksi piireikseen (Rantalaiho 1994, 21). Sukupuolijärjestelmän hierarkiaa ylläpidetään arvottamalla miehiin ja

maskuliinisuuteen liittyvät piirteet feminiinisiä ja naisiin liittyviä piirteitä arvokkaimmiksi. Tunnistettavana esimerkkinä voidaan pitää usein lähes itsestään selvänä pidettyä arvostusta miesenemmistöisistä teknologian aloista taloudellisesti arvokkaampina kuin naisenemmistöiset hoiva-alan työt, mikä näkyy esimerkiksi eroina palkoissa ja tekoina palkkaneuvotteluissa (Korvajärvi 2010, 189). Organisaatiotasolla hierarkia voidaan havaita miesten korkeampana edustuksessa johtotehtävissä naisten työskennellessä organisaatioiden alemmilla tasoilla (Vehviläinen 2004, 8). Tätä kutsutaan myös vertikaaliseksi segregaatiksi. Ammatillinen segregatio miesten ja naisten töihin onkin yksi tärkeimmistä sukupuolijärjestystä ja eriarvoisuutta ylläpitävistä mekanismeista, etenkin kun huomioidaan segregatian vaikuttavan myös taloudelliseen tasa-arvoon miesten sijoittuessa naisia useammin johtotason tehtäviin (esim. Julkunen 2009, 71).

Käytännön työhön heijastuvia työelämän segregatian negatiivisia seurauksia ovat elämänpiirien eriytyminen, jäykistyneet työmarkkinat, yksilön valintojen rajoittuminen ja kykyjen epätasainen rekrytointi. (Julkunen 2009, 66–67.) Sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tutkineet Tuija Koivunen, Satu Ojala, Tiina Saari ja Niina Viitasalo (2017) ovat analysoineet tilastokeskuksen kahta työolotutkimusta vuosilta 2008 ja 2013 ja tutkineet eroavatko naisten ja miesten kokemukset syrjinnästä erityyppisissä työyhteisöissä (Koivunen ym. 2017). Tutkijoiden analyysistä selviää työpaikan epätasaisen sukupuolijakauman lisäävän syrjiviä kokemuksia. Naiset, jotka työskentelivät miesvaltaisilla työpaikoilla, raportoivat miehiä enemmän negatiivisista vaikutuksista kuten vähättelystä, eriarvoisuuden kokemuksista ja syrjinnästä. Samanlaista yhteyttä työpaikan sukupuolijakauman ja syrjinnän kokemusten välillä ei ollut nähtävissä miesten kohdalla. (Koivunen ym. 2017, 140, 142.) Esitetyt tulokset tuovat esiin, millaisia negatiivisia vaikutuksia segregoituneet työmarkkinat voivat tuottaa sekä perustelevat tarvetta segregoituneiden alojen tutkimiseen ja muuttamiseen.

### **3.2 Sukupuoli työpaikkojen arjessa**

Eriarvioisuutta, hierarkioita ja sukupuolijärjestelmää ylläpitäviä käytäntöjä tuotetaan työpaikkojen arjessa (esim. Martin 2003; Rantalaiho & Heiskanen 1997; Kinnunen & Korvajärvi 1996). Sukupuolentutkimuksessa sukupuolta on teoretisoitu toimintana, tekemisenä ja performatiivisena tuottamisena (West & Zimmerman 1987; Butler 1990). Käsitteellä sukupuolen tekeminen tai



tuottaminen (englanniksi *doing gender*) tarkoitetaan käsitystä sukupuolesta aktiivisena tekemisenä, jolloin huomio kiinnittyy käytäntöihin ja toimintaan vuorovaikutuksessa, puheessa, mielikuvissa sekä merkityksen annoissa, joissa luodaan ja uusinnetaan niitä merkityksiä, jotka järjestävät miesten ja naisten välisiä suhteita (Martin 2003). Sukupuolen käsitteellistäminen performatiivisena nivoutuu kaikkeen vuorovaikutukseen lähtien siitä, miten istumme, kävelemme tai puhumme; meitä tulkitaan aina joko naiselliseksi tai miehekkääksi. (Juvonen 2016, 45–46). Tietyt tavat toimia liitetään mieheen tai naiseen ja toistamisen kautta ne liittyvät tilaan, tilanteisiin ja aikaan ja muodostavat näin käsityksen sukupuolesta ja kahdesta, toisilleen vastakkaisista tyyleistä ja tavoista toimia yhteiskunnassa ja arjessa (Butler 1990, 136).

Sukupuolen tuottaminen on usein tiedostamatonta toimintaa. Patricia Yancey Martin (2003) kirjoittaakin osuvasti siitä, miten niin sukupuolistuneet kuvastot kuin sukupuolen tuottaminen opitaan kuin pyörällä ajaminen tai uimataito. Samalla tavalla kuin opimme polkemaan pyörää, soittamaan pianoa tai uimaan perhosuintia, opimme, miten käyttäydytään kuin mies tai nainen. Martin (2003) kirjoittaa, että vaikka voimme kertoa, miten pianoa soitetaan, emme koskaan pysty täysin sanoittamaan taidokkaan pianonsoiton käytäntöjä. Yhtä lailla myös sukupuolen tekeminen ja sukupuolistavien käytäntöjen tuottaminen tapahtuvat vaivattomasti ja usein huomaamatta, koska olemme kasvaneet sokeiksi sukupuolelle. (Martin 2003, 354.) Martinin esimerkit tuovat hyvin esiin sukupuolen tuottamisen automatisoitumisen ja tiedostamattoman luonteen, mutta kuten Koivunen (2011) huomauttaa, pyörällä ajamisen, pianon soittamisen sekä uimisen taidot ovat melko spesifejä, henkilökohtaisia sekä muuttumattomia taitoja, joita sukupuolen tuottaminen ei välttämättä ole. Koivunen ehdottaakin sukupuolen tuottamisen olevan yleisempää, kulttuuriin sidottua, vaihtelevaa ja paikantunutta, kuin Martinin (2003) esimerkit. (Koivunen 2011, 49.) Sukupuolen tekemisen erilaisia tapoja voidaan kuvata esimerkiksi repertuaarien kautta. Miesenemmistöisten työpaikkojen naisten sukupuolta tuottavaa puhetta tutkineet Mari Kupiainen ja Anne Kovalainen (2013) kirjoittavat repertuaarien tekevän näkyväksi, miten naiset tulevat puheessaan purkaneeksi ja uusintaneeksi sukupuolieroa ja eriarvoisuutta:

”Repertuaareissa ei ole kysymys oikeista tai vääristä sukupuolen tekemisen tavoista, vaan tilanteisen sukupuolen tuottamisen prosessien näkyväksi tekemisestä. Repertuaarit muodostuivat puheessa osin suoraan vastauksina kysymykseen, mitä sukupuoli työssä merkitsee, mutta enimmäkseen epäsuorasti puhutuissa työn käytäntöjen kuvauksissa.” (Kupiainen & Kovalainen 2013, 124–125.)

Kupiainen ja Kovalainen (2013) osoittavat tulostensa tukevan käsitystä siitä, että sukupuolen sosiaalinen tuottaminen on useimmiten refleктоimatonta ja automaattista, mutta jota voidaan tehdä näkyväksi tutkimuksen ja käsitteellistämisen kautta (em. 125). Sukupuolentutkimuksessa näkyväksi tekemiseen on vastattu sukupuolistavien käytäntöjen käsitteellä. Merja Kinnunen ja Päivi Korvajärven toimittamassa teoksessa *Työelämän sukupuolistavat käytännöt* (1996) avataan työelämän sukupuolistuneita rooleja ja perehdytään sukupuolijärjestelmää ylläpitäviin käytäntöihin. Sukupuolistavilla käytännöillä tarkoitetaan niitä tapoja, joilla sukupuoli järjestää ja hallitsee yhteiskunnallisia ja sosiaalisia suhteita. Kinnunen ja Korvajärvi (1996) huomauttavatkin konkreettisiin käytäntöihin keskittymisen tarjoavan mahdollisuuksia tarttua työelämän sukupuolistuneisiin suhteisiin sen sijaan, että vain toistettaisiin sukupuolierojen olemassa oloa työpaikoilla. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 25.) Nojaan tässä tutkimuksessa tähän sukupuolistavia käytäntöjä jäljittävään tutkimusperinteeseen tutkiessani, miten sukupuolijärjestystä tuotetaan ja ylläpidetään puheessa metsäammattilaisuudesta ja metsäalasta. Sukupuolen merkitysten ja järjestysten ilmeneminen hierarkioina, puhetapoina, tyyleinä, erontekoina ja tekemättömyytenä avaavat mielenkiintoisia perspektiivejä tutkia paitsi yksilöä, myös yhteisöjä ja isompia organisaatioita.

Työpaikkojen tasa-arvo ongelmat eivät useinkaan ole tietoista sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää vaan eriarvoistavia käytäntöjä, jotka perustuvat stereotypioihin ja oletuksiin olemassa olevista työnjaoista miesten ja naisten välillä (Huhta ym. 2005, 32). Sukupuolistavien käytäntöjen havaitseminen ja esiin nostaminen on tärkeää, jotta niiden vaikutukset esimerkiksi urakehitykseen ja työssä viihtymiseen voidaan huomioida paremmin. Sukupuolistavia käytäntöjä työpaikkojen arjessa ei useinkaan tiedosteta, sillä Suomessa on ollut vahvasti käytössä sukupuolineutraaliuden termi, jolla pyritään piilottamaan sukupuolikysymykset ja tuetaan kuvaa toteutuneesta sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Syitä sukupuolisokeuteen ovat esimerkiksi se, että luodut sukupuolirakenteet ovat toimineet ponnahduslautana työelämän menestyjille sekä naisten pelko siitä, että epäkohtien nostaminen johtaa alistetun tai vaikean naisen rooliin. (Huhta ym. 2005, 28-29.) Lisäksi sukupuolistavia käytäntöjä voidaan tuottaa täysin tiedostamatta erilaisten toimintojen, vuorovaikutusten ja oman ajattelun kautta. Ne voivat olla puhetta, tekstiä, liikkeitä, katseita, ajatuksia, tulkintoja, mielikuvia ja tuntemuksia. Kinnunen & Korvajärvi (1996) esittävätkin myös työelämää säätelevien lakien, määräysten, sääntöjen ja luokitusten olevan tietyissä käytännöissä

tuotettuja, jolloin ne sisältävät myös sukupuolta määrittäviä merkityksiä. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 233.)

Vaikka sukupuolen tuottaminen tapahtuu usein huomaamatta, emmekä useinkaan kyseenalaista sukupuolen perusteella tarjottavia sosiaalisia rooleja, voidaan sukupuolta tehdä myös toisin ja purkaa stereotyyppisiä ja epätasa-arvoisia sukupuolirakenteita (esim. Kelan 2010). Kupiainen ja Kovalainen (2013) kirjoittavat miesenemmistöisillä työpaikoilla tutkittujen naisten myös rikkovan vastakkaisiksi käsitettäviä sukupuolirajoja. Tämä tapahtui omaksumalla sekä maskuliiniseksi että feminiiniseksi miellettyjä ominaisuuksia ja hyödyntämällä niitä omassa tavassa työskennellä. (em. 125.) Vaikka ihminen voi tuskin koskaan irtaantua sukupuolen tuottamisesta (West & Zimmerman 1987; Gherardi 1995), voi sukupuolijärjestelmän binäärisyyttä mieheen ja naiseen horjuttaa esimerkiksi toimimalla biologisena miehenä feminiinisesti tai biologisena naisena maskuliinisesti tai yhdistelemällä molempia kokonaisuuksiksi, jotka horjuttavat maskuliinisen ja feminiinisen erillään pitämisen logiikkaa (Kelan 2010, 190).

### **3.3 Ammatti-identiteetti ja sukupuoli**

Identiteetti voidaan käsittää itsensä paikantamiseksi. Tämä itsensä paikantaminen tapahtuu yksilöä kulloinkin ympäröivien kulttuuristen ja sosiaalisten kontekstien piirissä (ks. Filander 2000, 46), ja identiteetin voidaankin nähdä paikantuvan kulttuuriin, kieleen ja historiaan (Hall 1999, 16). Paikantuminen ei ole luonteeltaan stabiilia, vaan yksilöt ottavat eri identiteettejä eri aikoina ja eri konteksteissa, jolloin identiteetin ja identiteetin rakentamisen luonteet voidaan nähdä liikkuvina ja jatkuvasti rakennettavina (Hall 1999, 270; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43). Työn tutkimuksen kansainvälisessä kirjallisuudessa työhön liittyvää identiteettiä on kuvattu lisäämällä identiteetin eteen käsitteitä kuten ”occupational”, ”professional” tai ”work identity”. Suomalaisessa tutkimuksessa on käytetty useimmiten käsitteitä työidentiteetti, ammatillinen identiteetti tai ammatti-identiteetti. Tässä tutkimuksessa käytän ammatti-identiteetin käsitettä ja viittaan sillä työn ja ihmisen väliseen suhteeseen, jota määrittävät alan sisäiset kulttuuriset ja sosiaaliset käytännöt, yksilön rakentamat merkityksmaailmat, yksilön käsitykset ammattilaisuudesta ja ammattilaisena toimimisesta sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista. (Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 90.)

Ammatti-identiteettiä voidaan käsitellä jakamalla käsitettä esimerkiksi sosiaaliseen ja yksilöllis-psykologiseen ulottuvuuteen (Eteläpelto ym. 2007; Kirpal 2004). Sosiaaliseen käsitetään ammatti-identiteettien ymmärtäminen yhteisiksi identiteeteiksi, jotka muodostuvat vuorovaikutuksessa muihin, korostaen koulutuksen aikana tapahtuvaa sosialisatiota, kiinnittymistä työyhteisöön sekä yksilöllisen työetiikan ja identiteetin rakentumista. Yksilöllis-psykologiseen tarkasteluun taas kuuluvat yksilön kokemukset subjektiivisesta näkökulmasta sisältäen hänen työhistoriansa, urakehityksen, henkilökohtaiset työhön liittyvät asenteet, työssä selviytymisen ja suhteet työssä kohdattaviin työtovereihin ja asiakkaisiin. (Eteläpelto ym. 2007, 107.) Ammatti-identiteettiä ja ammattilaisuutta rakennetaan sekä sosiaalisten että persoonallisten identiteettiprojektien kautta (Räsänen & Trux 2012; Harre 1983). Sosiaalisella identiteettiprojektilla tarkoitetaan yksilön pyrkimyksiä päästä sisään yhteisön jäsenyyteen, arvoihin ja uskomuksiin. Näillä keinoilla pyritään omaksumaan tietyn ammattiryhmän toimintatapoja sekä tapoja, joilla ammatti-identiteettiä tuotetaan suhteessa merkityksellisiin toisiin. Onnistuakseen yksilön tulee tulkita viiteryhmää oikein ja vakuuttaa muut pätevyystään päästä osaksi ryhmän kulttuuria. Erityisesti työuransa alussa olevat työntekijät kokevat tarvetta kuulua ja sitoutua ryhmään henkisesti ja sosiaalisella tasolla. (Räsänen & Trux 2012, 228.)

Ammatti-identiteetin ei katsota olevan vain yksilön henkilökohtainen kokemus ammatillisesta osaamisestaan, vaan ammatti-identiteettiin kuuluu myös identifioituminen ammattiryhmään. Pertti Alasuutarin (2004) mukaan samassa asemassa toimivat henkilöt suhtautuvat solidaarisesti toisiinsa ja kehittävät ryhmätietoisuutta. Omaksumalla ryhmän toimintatapoja ja päästessään osaksi ryhmää, henkilö pääsee osaksi jaettuja merkityksenantoja, hiljaista tietoa, käyttäytymismalleja sekä tyylejä toimia. (Alasuutari 2004, 135.) Persoonallisten identiteettiprojektien kautta työntekijä saa mahdollisuuden erottua yksilönä ja luoda yksilöllisen suhteen yhteisöönsä. Tämä voi mahdollistaa persoonallisen työtavan toteuttamisen ja yksilöllisen ammatti-identiteetin vahvistamisen. Persoonallinen identiteettiprojekti kuitenkin vaatii pohjalle jo lunastetun, stabiilin paikan ammattilaisten joukossa. (Em. 228, 230.) Ammatti-identiteetin luominen onkin siirtymä julkisesta, sosiaalisesti rakennettavasta ammattilaisuudesta yksityiseen eli yksilön omaan käsitykseen ammatti-identiteetistään ja tasapainoilua näiden välillä. Ammattilainen omaksuu ryhmän ideaaleja ja normeja, mutta toisaalta hän voi rakentaa omaa identiteettiään yksilöllisten ratkaisujen ja toiminnan kautta. Sosiologi Stuart Hallin (1999) mukaan identiteettiä

rakennetaankin erojen kautta, mikä tarkoittaa, ettei identiteettiä rakenneta ainoastaan suhteessa toisiin, vaan tarvitaan myös erontekoa siihen, mihin ei haluta samaistua (Hall 1999, 153).

Kollektiivisia ammatti-identiteettejä voidaan rakentaa erilaisilla symboleilla ja kulttuurisella kollektiivisella toiminnalla. Palomiesten ammatillisuutta tutkinut Teija Mankkinen (2011) esittelee kollektiivisen ammatti-identiteetin rakentamisen näkyvän esimerkiksi paloasemilla esillä olevina vaakunoina, kunniakirjoina, pelastuslaitosten hihamerkkeinä ja vitriineinä, joissa säilytetään urheilukilpailuissa voitettuja pokaaleja. Myös perinteistä ammattivälineistöä pidetään esillä. (Mankkinen 2011, 80.) Näin ollen myös historialliset kuvastot ammatillisuudesta ja symboliset kuvat vaikuttavat ammatti-identiteetin rakentamiseen ja voivat osaltaan ylläpitää perinteisiä kuvia ammattikunnista. Toisaalta ammattikunnat ovat muuttuneet ja työelämässä on siirrytty kauemmas klassisista työidentiteeteistä kohti yksilöllisimpiä identiteettejä, mikä voi myös selittää kasvanutta kiinnostusta yksilöiden identiteettien tutkimiseen (Leinikki 2009, 35). Yksilöihin kohdistetaan enemmän painetta yrittäjämäisen työmotivaation, moniosaamisen ja muuntautumiskyvyn kehittämiseen sekä yksilön vastuun kasvattamiseen (Eteläpelto ym. 2007, 114), mikä voi mahdollistaa ammatillisten stereotyyppien ja normien moninaistamisen. Kuitenkin esimerkiksi Kirpalin (2004) tutkimuksessa on osoitettu, että joustavat työidentiteetit etenkin toisen tai kolmannen asteen ammatillisen koulutuksen saaneilla ovat edelleen harvinaisia, ja työntekijät samaistuvat hyvin tyypillisellä tavalla ammattikuntaansa. Samalla myös kulttuurin ja arvojen erilaistuminen ja muuntuminen ovat muuttaneet yksilöiden identiteettien rakentamista. Ennen sosiaalinen identiteetti määrittyi paljolti luokan, sukupuolen, kansallisuuden ja ammattiaseman mukaan. Nykyään ihmisillä on yhä enemmän mahdollisuuksia muokata omaa identiteettiään paitsi työssä, myös vapaa-ajalla. (Eteläpelto ym. 2007, 95.) Yksilöt voivat siis samaan aikaan kokea omaavansa monia eri identiteettejä sekä voivat liikkua niiden välillä ja niitä yhdistellen.

Ammattikuntaan orientoitumiseen vaikuttavat työpaikkojen ja organisaatioiden asettamat vaatimukset siitä, millaisia piirteitä ja kriteereitä ammatillisilta vaaditaan, mitä työntekijöiltä toivotaan ja millaisia arvoja ja piirteitä alan diskursseissa arvostetaan (Halford & Leonard 2006, 5). Lähestyn ammatti-identiteettiä sosiaalisen konstruktionismin (Berger & Luckmann 1994) kautta käsittäen ammatti-identiteetin jatkuvasti muuttuvana ja rakennettavana konstruktiona (Hall 1999, 270, Saastamoinen 2006). Lennonjohtajien ammatti-identiteettiä tutkinut Hannele Palukka (2003) on korostanut omassa tutkimuksessaan ammatti-identiteettien kontekstisidonnaisuutta

tiettyyn historialliseen aikaan, kulttuurisiin merkityskonstruktioihin sekä tilannekohtaisiin merkityksenantoihin (Palukka 2003, 15). Näin ollen ammatti-identiteetit eivät ole vain stereotyyppisiä toistuvia kuvia ammattiryhmää yhdistävistä piirteistä ja ominaisuuksista, vaan muuttuvia, uudelleentulkittavia ja sosiaalisesti rakentuvia kuvia siitä, keitä ”me”, eli tässä tutkimuksessa metsäammattilaiset, olemme.

Yhteiskunnastamme on vaikeaa löytää tilaa, jossa sukupuoli ei olisi lainkaan läsnä ja myös ammatti-identiteetit voivat olla sukupuolistuneita. Selkeästi sukupuolittuneina voidaan pitää vahvan sukupuolisegregaation mies ja naisammattiteja, mutta ammatti-identiteetit voivat olla sukupuolistuneita myös silloin, kun ammattiin kohdistetaan sukupuolistavia odotuksia. Tällaisia töitä voivat olla esimerkiksi naisenemmistöiset varhaiskasvatuksen ja terveysalan ammatit tai vastaavasti miesenemmistöiset ammatit, kuten rakennusalan, it-alan tai metsäalan ammatit (SVT, 2016). Vaikka yksilö kokisi sukupuolen merkityksettömäksi suhteessa ammatti-identiteettiinsä, on tutkimuksissa osoitettu ammattilaisuuteen kohdistuvan sukupuolistuvia odotuksia (Kupiainen & Kovalainen 2013; Warin, Maddock, Pell & Hargreaves 2006; Cross & Bagilhole 2002; Katila & Meriläinen 1999). Odotukset vaikuttavat paitsi siihen, millaisena hyvä ammattilaisuus nähdään, mutta myös siihen, millaisena eri sukupuolta edustavien työntekijöiden taidot ja toiminta nähdään. Alan sukupuolistuneisuus vaikuttaakin myös tapoihin, joilla yksilöt rakentavat identiteettiään. Esimerkiksi miesenemmistöisillä aloilla työskentelevien naisten on havaittu peilaavan omaa ammatti-identiteettiään työkulttuurin maskuliinisuuksiin (Rhoton 2011; Hatmaker 2012).

Segregoituneilla aloilla työyhteisön sukupuolijakauman vähemmistöä edustavia työntekijöitä on tavattu kutsua ainokaisiksi (Kauppinen-Toropainen 1987). Nämä ainokaiset ovat voineet käyttää sukupuolta edukseen, jos heihin suhtaudutaan ”myönteisessä mielessä toisina” (Julkunen 2009, 67). Poikkeavuus on kuitenkin aiheuttanut myös epämukavuutta. Esimerkiksi päiväkodeissa työskentelevät miehet ovat kokeneet, että heitä kohdellaan ensisijaisesti miehinä, eikä varhaiskasvatuksen ammattilaisina (Lammi-Taskula 1994). Vaikka päiväkotien miehet ovat kokeneet miehen mallina toimimisen tärkeänä ja arvostettavana, ovat he kokeneet myös tulevansa aliarvioiduksi kasvattajina, ja että heitä kohdellaan ”kummajaisina”. Toisaalta miehet kokivat sukupuolen aiheuttavan myös liiankin positiivista vastaanottoa, joka tuntui hämmäntävältä. (Lammi-Taskula 1994, 121.)

Työpaikan ainokaisena oleminen voi johtaa kasvaneeseen tietoisuuteen omasta sukupuolestaan ja tuottaa identiteettidissonanssia (Warin yms. 2006, 238). Identiteettidissonanssi tarkoittaa tilannetta, jossa oma, enemmistöstä poikkeava identiteetti tunnistetaan ja se aktivoituu huomion kohteeksi (em. 236). Warin ja kumppanit (2006) antavat tästä esimerkin artikkelissaan, jossa käsitellään identiteettidissonanssia opetustyössä. He antavat tapausesimerkin Ianista, joka työskentelee päiväkodissa ja projektinjohtajana kasvatushankkeessa. Ian tuntee tyytyväisyyttä työhönsä, mutta tiedostaa poikkeavansa normista ja asettuvansa erityisen huomion alaiseksi. Toisaalta Ian näkee sukupuolensa tuottavan myös etuja. Hän kokee lasten isien kokevan uhkaa astuessaan naisten reviirille päiväkotiin, mutta kohdatessaan Ianin, isät saavat jotain, mihin samaistua. Warinin ja kumppaneiden (2006) mukaan Ianin puheesta voidaan päätellä Ianin sukupuolen tulleen merkitykselliseksi osaksi hänen ammatti-identiteettiään (em. 237–238). Puhuessaan ammatillisuudestaan ja roolistaan päiväkodissa Ian korostaakin rooliaan perheen isänä, mitä Warren ja muut tulkitsevat ammatillisuuden laajentamiseksi tavoilla, jotka korostavat lapsikeskeisyyttä ja miehen täydentävää roolia naisenemmistöisellä alalla (em. 239).

Myös Joan Acker (1991 ks. myös Korvajärvi 2010, 188; Britton 2000) on tuonut esiin organisaatioiden sukupuolistavuuden näkyvän identiteettityönä, jossa arvioidaan, miten oma sukupuoli ja seksuaalisuus voidaan eri tilanteissa työpaikoilla esittää. Tässä työssä käsitelen identiteettityötä sellaisena toimintana, jolla rakennetaan, esitetään ja ylläpidetään kuvaa metsäammattilaisuudesta (vrt. Snow & Anderson 1987, 1348). Käsitelen ammatti-identiteettiä ja metsäammattilaisuutta ensisijaisesti sosiaalisen tuottamisen ja identiteettityön kautta David A. Snown ja Leon Andersonin (1987) identiteettityön teorian avulla, jonka esittelen tarkemmin luvussa 4.4. Tutkimukseeni omaksuneeni käsityksen mukaan ei ole olemassa pysyvää yhtä oikeaa ammatti-identiteettiä, vaan identiteetti rakentuu ja sitä rakennetaan jatkuvasti. Sukupuolesta ja työpaikoilla tehtävästä identiteettityöstä kirjoittaneet Susan Halford ja Pauline Leonard (2006) korostavat identiteettien kontekstisidonnaisuutta. Niin oma ammatti-identiteetti kuin sukupuoli tiedostetaan, tuotetaan ja muutetaan paikallisesti ja tilanteista käsin. Tähän identiteetin rakentamiseen liittyvät sukupuoleen sidotut symboliset normit, joihin vaikuttavat niin kulttuuriset mielikuvat feminiinisestä ja maskuliinisesta kuin ammattikunnan sukupuolittuneisuus ja ammatti-identiteettiä rakentavan yksilön sukupuolikin. (Halford & Leonard 2006, 7–8.) Tutkijan positiossa tiedostan myös työlläni osallistuvani metsäammattilaisuuden ammatti-identiteettikeskusteluun

tarkastelemalla ja tuottamalla haastattelutilanteiden vuorovaikutuksessa rakentuneita kuvia naisten metsäammattilaisuudesta ja sukupuolen ilmenemisessä metsäalalla.

### 3.4 Yhteenveto

Tässä tutkimuksessa käsittelen sukupuolta metsäalalle sekä organisaatioihin rakentuneina sukupuolistavina käytäntöinä, että aktiivisesti tuotettuna sukupuolen tekemisenä (Martin 2003). Sukupuolen tekemisellä tarkoitan ensisijaisesti yksilötason sukupuolta tuottavaa toimintaa, eli sukupuolelle puheessa, teoissa ja vuorovaikutuksessa annettuja sisältöjä ja merkityksenantoja, kun taas sukupuolistavat käytännöt liittyvät organisaation ja työyhteisöjen staattisempiin toimintatapoihin, rakenteisiin ja työkuultuuriin. Sukupuolen tekemistä tai sukupuolistavia käytäntöjä ei voida kuitenkaan erotella kuin analyttisesti, sillä sukupuolistavat prosessit vaikuttavat organisaatiossa niin rakenteellisilla, kulttuurisilla kuin sosiaalisilla ja psyykkisilläkin tasoilla (ks. Acker 1991).

Työelämän tutkimus ja sukupuolentutkimus ovat pyrkineet tuomaan esille näitä työelämässä sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä merkityksiä, joita ihmiset ja organisaatiot muodostavat, ja jotka rakentavat eroja niin naisten kuin miesten välille kuin näiden analyttisten jakolinjojen sisällekkin. Sukupuolinäkökulmasta tehdyn työelämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin sukupuolen merkityksiä tarjoamalla analyttisiä työkaluja ja käsitteitä, joiden kautta voidaan tarkastella tasa-arvon toteutumista työelämässä ja organisaatiossa. Tutkimukseni tarkoituksena onkin tehdä näkyväksi se, ettei sukupuoli ole työelämässä stabiili tai merkityksetön ominaisuus, vaan sukupuoli on aktiivisesti tuotettua tekemistä; merkityksiä antavaa ja merkityksiä saavaa toimintaa (Korvajärvi 2010, 184), joka liittyy myös yksilöiden ammatti-identiteetteihin ja tapoihin rakentaa ammatti-identiteettiä. Seuraavaksi esittelen tutkimusasetelmani sekä käyttämäni metodit.



## 4. Tutkimusasetelma ja käytetyt metodit

Anu Koivunen (2004) kirjoittaa metodin käsitteen juontavan juurensa kreikan kielen sanaan *methodos* (meta odos), joka tarkoittaa ”tietä, jota pitkin päästään tavoitteeseen”, eli tapaa tavoitella tietoa. Metodi viittaa järjestelmällisyyteen ja säännönmukaisuuksiin, mutta kuten Koivunen huomauttaa, näitä säännönmukaisuuksia on tieteenalojen välillä sekä sisällä lukuisia, joista valita. (Koivunen, 2004, 232.) Tässä luvussa asetan tutkimuskysymykseni sekä esittelen tutkimukseen valitsemani tavat tavoitella ja tuottaa tietoa.

### 4.1 Tutkimusasetelma

Lähestyin naisten metsäammattilaisuutta alun perin työelämän tasa-arvon näkökulmista, mutta aineiston keräämisen ja siihen tutustumisen jälkeen ammatti-identiteetti ja haastattelujen puhuttu sukupuoli alkoivat kiinnostaa ja tarkentuivat tutkimukseni kantaviksi kokonaisuuksiksi. Tutkimuskysymykset muotoutuivat teoriaohjaavan aineiston lukemisen perusteella seuraaviksi:

*Millaisia sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä naiset kohtaavat työskennellessään metsäalalla?*

*ja*

*Miten metsäammattilaisina työskentelevät naiset rakentavat sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteita puhuessaan työstään?*

Näiden tutkimuskysymysten avulla tarkastelen sekä metsäalalla olemassa olevia sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä, sekä metsäammattilaisidentiteetin rakentumista keräämässäni metsäammattilaisina työskentelevien naisten haastatteluaineistossa. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kautta analysoin metsäalan rakenteita ja työ kulttuurin käytäntöjä, jotka tuottavat sukupuolta sekä mahdollisesti aiheuttavat tasa-arvo-ongelmia miesten ja naisten välille. Toisen tutkimuskysymyksen avulla tartun naisten aktiiviseen tuottamiseen, jolla rakennetaan sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteita. Haen tutkimuskysymyksiini vastauksia teoriaohjaavan sisällönanalyysin kautta, jonka analyttisenä viitekehyksenä toimivat Patricia Yancey Martinin (2003) sukupuolen tuottamisen sekä Snow & Andersonin identiteettityön (1987) teoretisoinnit, jotka esitellään tarkemmin alaluvussa 4.4. Oletukseni on, että metsäalalla on

löydettävissä rakenteita ja käytäntöjä, jotka ilmentävät alan maskuliinisuutta, ja että nämä tekijät vaikuttavat myös siihen, millaiseksi alalla työskentelevät naiset jäsentävät sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteita.

## 4.2 Aineiston kerääminen

Tutkimukseni on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineiston keräsin haastatteleamalla metsätalouden toimialalla työskenteleviä naisia. Rajasin tutkimuksessani metsäammattilaisuuden koskemaan metsätalouden toimialaa, minkä takia valitsin haastateltaviksi puuston uudistamisen, korjuun, metsänhoidon, puukaupan sekä työnjohdon tehtävissä työskenteleviä metsäammattilaisia. Haastateltavien etsiminen tuntui aluksi hankalalta, mutta onnistuin tavoittamaan tuttujen kautta muutaman metsäalalla työskentelevän naisen. Lisäksi etsin mahdollisia haastateltavia internetin kautta selaamalla eri metsäalan toimijoiden yhteystietoja ja käyttämällä internetin hakutyökaluja. Haastateltavat antoivat myös toistensa yhteystietoja, mikä helpotti haastateltavien tavoittamista. Haastattelut toteutettiin kevään 2018 aikana yksilöhaastatteluina. Valitsin haastattelun aineistonkeruutavaksi, sillä se tuntui luontevimmalta tavalta lähestyä tutkimusaihettani. Haastattelu on paljon käytetty laadullisen tutkimuksen tiedonhankintamethodi. Sen etuina ovat muun muassa tutkimuksen teon joustavuus, mahdollisuudet tarkentaa ja uudelleen muotoilla kysymyksiä sekä edellytykset havainnoida haastattelutilanteessa muutakin kuin kerrotun tekstin sanallista sisältöä. Haastattelu voidaan myös pitää varmana aineistonkeruumethodina verrattuna esimerkiksi kirjallisiin kyselylomakkeisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–76.)

Ennen haastatteluja minua jännitti, miten paljon naiset avaavat kokemuksiaan, ja ovatko he valmiita puhumaan sukupuolestaan työelämässä. Päivi Korvajärvi (1996) kirjoittaa, miten vähän työpaikoilla puhutaan sukupuolesta, ja tutkijana asian esille ottaminen on toisinaan suorastaan epämiellyttävää (Korvajärvi 1996, 89; Julkunen 2010, 149). Olen kuullut ja lukenut samanlaisia kokemuksia myös muilta haastattelututkimuksia tehneiltä tutkijoilta. Tämä tuntui asettavan melko paljon paineita haastattelukysymysten asetteluun ja turvallisen ilmapiirin luomiseen. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Teemat käsittelivät alalle suuntautumista, työyhteisöä, työn stressaavia ja palkitsevia tekijöitä, perheen ja uran yhdistämistä sekä uralla etenemistä. Kävin haastattelukysymykset läpi sukupuolen ja työelämän tutkijana tunnetun Tuija Koivusen kanssa, saadakseni varmuutta laatimieni kysymysten sopivuuteen ja sain samalla

neuvoja myös itse haastattelutilanteisiin, mikä helpotti haastatteluihin valmistautumista. Teemojen ympärille laatimani haastattelukysymykset löytyvät tutkimuksen liitteistä.

Puolistrukturoidut haastattelut etenivät haastattelutilanteissa omalla painollaan ja teemat sekä kysymykset elivät haastatteluiden mukana tuottaen rikkaan haastatteluaineiston. Haastattelutilanteet sujuivat alun jännityksestä huolimatta hyvin. Koin pystyneeni luomaan haastattelutilanteisiin sopivan tunnelman avoimelle keskustelulle, vaikka en voikaan olla täysin varma, kokivatko haastateltavat samoin. Haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikoilla tai kotona. Yksi haastatteluista toteutettiin poikkeuksellisesti puhelinhaastatteluna haastateltavan pyynnöstä. Haastattelutilanteissa pyrin mukauttamaan keskustelua haastateltavan kertoman mukaan, eivätkä kysymykset aina noudattaneet haastattelurungon mukaista järjestystä tai muotoilua. Kustakin haastattelusta rakentui ainutlaatuinen vuorovaikutustilanne, jossa ennalta miettimiäni kysymyksiä piti karsia, muokata ja tarkentaa lisäkysymyksillä. Haastattelut nauhoitettiin, minkä jälkeen litteroin haastattelut sanatarkasti kirjallisiksi puhekielisiksi tiedostoiksi. En kirjannut taukoja tai äännähdyksiä, mutta kirjasin ylös pidemmät tauot sekä naurahdukset, jotta keskustelun sävy välittyisi paremmin. Karsin tekstitiedostoista täytesanoja (tota, niin, tuota), joiden poistaminen ei muuttanut tekstin sisältöä. Poistin tiedostoista myös työpaikkojen, paikkakuntien sekä muiden haastatteluissa esiin tulleiden henkilöiden nimet tietosuojaan säilyttämiseksi. Haastattelut kestivät vajaasta tunnista reiluun kahteen tuntiin. Litteroitua aineistoa seitsemästä haastattelusta kertyi 182 sivua.

Haastattelin yhteensä seitsemää metsäammattilaista. Haastatteleman naiset toimivat erilaisissa tehtävissä esimerkiksi puunkorjuun, metsänhoidon, metsäneuvonnan, puukaupan ja johtotehtävien parissa. Pyrin tietoisesti löytämään haastateltavia erilaisista metsätalouden työtehtävistä ja olin iloinen löytäessäni edustajia metsätalouden eri ammattiryhmistä ja hierarkkisista asemista. Haastateltavat työskentelivät erilaisissa organisaatioissa yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin työpaikoilla. Myös koulutustausta vaihteli itseoppineista yliopistoon. Suurin osa haastateltavista oli opiskellut alalle ammattikorkeakoulussa. Kaksi haastateltavaani olivat haastattelujen aikaan alle 30-vuotiaita, neljä haastateltavista asettui ikävälille 40–50 ja yksi haastateltavista oli yli 60-vuotias. Käytän haastatteluista aineistolainauksissa pseudonyymejä, eli peitenimiä. Esitän seuraavaksi tyypistetyt profiilit haastateltavistani käyttäen luomiani peitenimiä:

**Ronja** työskentelee puunkorjuun organisoinnin tehtävissä esimiesasemassa.

**Milja** työskentelee metsäneuvonnan työtehtävissä määräaikaaisessa työsuhteessa.

**Kirsi** on esimiesasemassa. Työtehtävät kohdistuvat puukaupan ja puunkorjuun asiantuntijatehtäviin.

**Elsa** työskentelee metsäkoneenkuljettajana ja on opiskellut alalle omatoimisesti.

**Tuula** työskentelee esimiesasemassa puukaupan alalla ja on työskennellyt alalla haastateltavistani pisimpään.

**Heidi** on opiskellut metsänhoitajaksi ja työskentelee haastateltavistani korkeimman johdon tasolla.

**Outi** työskentelee metsurina. Hänellä on alan ammattitutkinto ja useamman vuoden työhistoria alalta.

#### 4.3 Tutkimussuhde ja tutkimuksen etiikka

Tutkimukseni voitaisiin sijoittaa erilaisille yhteiskuntatieteen kentille työelämän tasa-arvotutkimuksesta sukupuolentutkimukseen sekä feministiseen tutkimukseen. Tutkimukseni alkumetreillä vierastin feministisen tutkimusperinteen esiin tuomista, sillä feminismillä on sanana Suomessa negatiivinen kaiku. Anne Maria Holli (2012, 73) kirjoittaakin feminismin ymmärrettävän ikään kuin tasa-arvon vastakohdaksi. Holli antaa esimerkin ajattelutavasta usein kuultavalla lauseella ”en ole mikään feministi, mutta kannatan kyllä tasa-arvoa” (em. 2012, 74). Lukiessani tutkimuskirjallisuutta ja feminististä tutkimusta rakensin ymmärrykseni feminismistä Löyttyniemen (2004, 85) näkemykseen luvasta kyseenalaistaa sekä Koivusen sanoihin feminismistä keinona avata ”itsestään selvyiksi” (2004, 251). Tämä tutkimus kytkeytyykin feministisen tutkimuksen kentälle kahtaalta 1) tutkimuksen tarkoituksena on ottaa osaa feministiseen keskusteluun sukupuolesta työelämässä sekä 2) noudatan tutkimuksessani feminististä tiedon tuottamisen tapaa, joka painottaa henkilökohtaisten valintojen perustelemista ja oman tutkijan position näkyväksi tekemistä.

Feministisen tutkimuksen yhdeksi keskeiseksi tehtäväksi on määritelty naiseuden ja sukupuolen kulttuurisen tuottamisen analysoiminen (Koivunen & Liljeström 2004, 15). Tutkimukseni voidaankin sijoittaa feministisen tutkimuksen kentälle sen teoreettisen taustan, tutkimuskysymysten sekä tutkimusasetelman valossa, sillä valitsin tietoisesti haastateltavaksi

naisia, sillä ajattelin naisten tuottavan metsäalasta sellaista tietoa, joka saattaisi jäädä muuten kuulematta. Pohtiessani omaa suhdettani feminismiin tämän tutkimuksen viitekehyksessä ja sen asettamissa rajoissa päädyin ajattelemaan tutkimustani osana feminististä keskustelua (myös ”feministinen diskurssi” ks. Liljeström 2004, 21). Lääkäreiden ammatti-identiteettiä tutkinut Varpu Löyttyniemi (2004) kirjoittaa feminismejä ja feministisiä keskusteluja yhdistävän käsityksen, jonka mukaan sukupuoli on olennainen osa ajatteluamme ja jäsentää kokemustamme maailmasta tavoilla, jotka eivät ole ongelmattomia tai aitoa tasa-arvoa synnyttäviä. (Löyttyniemi 2004, 96.) Tutkimuksessani en ota kantaa feministisen tutkimuksen keskusteluihin epistemologisista ja ontologisista kysymyksistä, sillä feminismi sisältää kattokäsitteenä monenlaisia tiedon tuottamisen ja käsittämisen tapoja, eikä siten voida puhua yhdestä feminismistä (Liljeström 2004, 21), vaan keskityn sukupuolta ja sukupuolistuneita rakenteita ja ammatti-identiteettejä esiintuovan tiedon tuottamiseen.

Feministinen tiedon tuottamisen tapa ja henkilökohtaisten valintojen perustelu liittyvät metodologisiin näkökulmiin, joiden mukaan tutkijan on tärkeää tiedostaa suhteensa tutkimukseen ja tutkittaviin. Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on huomioitava omat lähtökohtansa ja suhteensa tutkimukseen (esim. Grönfors 2011, 5). Fenomenologinen perinne painottaa tutkijan oman esiymmärryksen tiedostamista tutkijan pyrkiessä mahdollisimman ennakkoluulottomaan tietoon, kun taas hermeneutiikan mukaan tutkija ei voi koskaan vapautua omista ennakkoluuloistaan (Moilanen & Räihä 2015, 58). Ottamatta suoranaisesti kantaa epistemologiseen keskusteluun siitä, voiko laadullisella tutkimuksella saavuttaa täysin objektiivista tietoa, sidon oman tutkimukseni perinteeseen, joka painottaa tutkijan vastuuta kirjoittaa auki oma asemansa suhteessa tutkittaviin ja tutkimusaiheeseen, sillä tutkijan ei voida koskaan katsoa olevan kaikkietävä ja kaikkialle näkevä objektiivisen totuuden paljastaja (ks. Saresma 2010, Ronkainen & Naskali 2007, Oinas 2004). Ronkainen ja Naskali (2007) kirjoittavat: ”Tutkijan positio muodostuu sekä hänen kokemuksistaan hierarkisoituneita sosiaalisia eroja ylläpitävässä yhteiskunnassa, että hänen tietoisesti ottamastaan tutkimuksellisesta asennosta, jolla hän pyrkii tavoittamaan tutkimukseen osallistuvien ihmisten näkökulmaa” (em. 65). Tiedon tuottamisen käsittäminen sidottuna paikkaan ja aikaan, tarkoittaa siis sitä, että tutkijan täytyy kirjoittaa lukijoilleen, mistä positiosta hän tutkimustaan tekee ja millainen suhde hänellä on

tutkimukseen sekä tutkittaviin. Seuraavaksi käyn läpi tutkimussuhdettani ja kirjoitan niistä tavoista, joilla pyrin varmistamaan tutkimuksen eettisen kestävyys.

Kiinnostukseni tutkia metsäalaa ja metsäammattilaisnaisia lähti liikkeelle pienistä huomioista alan maskuliinisuudesta. Metsäala on tuttu itselleni jo pienestä, sillä isäni on työskennellyt metsäalalla jo pitkään ja olen itsekin viettänyt esimerkiksi koulun työelämään tutustumisen päiviä seisomalla mittakepin kanssa tukkikasojen vieressä. Vaikka koen suhtautuvani metsäalaan ja metsätalouteen neutraalisti ja aihepiirinä ala tuntui tutuilta, tunsin olevani haastatteluissa enemmän oppijana, kuin vertaisena. Metsäalan sanaston ja eri kenttien tunteminen alusta alkaen olisi voinut helpottaa ymmärtämistä, vaikkakin haastateltavat olivat valmiita kertomaan ja tarkentamaan sellaisia metsäalan käsitteitä, jotka eivät olleet itselleni tuttuja. Toisaalta tiettyä vertaisuuden ja yhteneväisyyden tunnetta haastatteluissa rakentui ehkä siitä, että sekä minä, että haastateltavani olimme haastattelutilanteissa naisia, jolloin sukupuoli ei tuntunut muodostavan haastattelutilanteisiin jännitteistä asemaa, vaan toimi yhdistävänä ja kenties ymmärtämistä helpottavana tekijänä. Sukupuolen yhdistävyys tuli esille erityisesti niissä tilanteissa, joissa haastateltava saattoi puhua naissukupuolesta käyttäen me-ilmaisuja luomaan kollektiivista naiseutta. Haastattelutilanteissa siis yhdistyivät sekä haastateltavien asiantuntijuus metsäammattilaisuudesta sekä jaetuiksi esitetyt ymmärrykset naiseudesta.

Aineistonkeruun eettiset kysymykset kulminoituivat haastattelujen käytännön toteuttamiseen. Feministisestä metodologiasta kirjoittanut Elina Oinas (2004) kirjoittaa haastattelun olevan tilanne, jossa tuotetaan tietoa erilaisista lähtökohdista ja erilaisin tavoittein, mikä tarkoittaa, että aineistoa keräävällä tutkijalla on aina sekä ensimmäinen että viimeinen sana määritellessään tutkimuksen kohteen, kysymykset sekä sen, mikä on tutkimuksen kannalta haastattelutilanteissa merkittävää (Oinas 2004, 222). Tämän takia tutkijan on tärkeää pysyä reflektiivisenä omalle roolilleen haastattelijana ja tiedon tuottajana. Pyrin haastattelutilanteissa luomaan rennon ilmapiirin, jossa valitsemistani teemoista olisi helppoa keskustella. Haastattelun aluksi kerroin haastattelun ja nauhoituksen keskeyttämisen olevan mahdollista läpi haastattelun, ja selvensin aineiston käsittelyyn sekä tietosuojaan liittyviä kohtia. Lisäksi allekirjoitimme sopimukset mahdollisuudesta säilöä aineisto Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon myöhempää opetus- ja tutkimuskäyttöä varten. Sopimus löytyy tutkimuksen liitteistä.

Useampien haastattelujen jälkeen keskustelimme, millainen tunne haastateltaville jäi haastattelusta ja tarjosin mahdollisuutta keskustella lisää, jos jokin jäi painamaan mieltä. Lisäksi pyysin heitä ottamaan yhteyttä, jos haastattelutilanteen jälkeen heräisi kysymyksiä, kommentteja tai muita ajatuksia haastatteluun tai tutkimukseen liittyen. Edellä kuvatuilla tavoilla pyrin luomaan luottamuksellisen ja läpinäkyvän suhteen itseni ja haastateltavan välille. Tutkimustulosten raportoinnin ja tiedonkäsittelyn kannalta keskeistä on ollut haastateltavieni naisten yksityisyydensuojan varmistaminen, minkä takia haastattelu metsäammattilaiset eivät esiinny tutkimuksessa omilla nimillään, eikä esiin tuoda haastateltavien ikään, paikkakuntaan tai organisaatioon liittyviä tietoja, vaan haastateltavien nimet on korvattu satunnaisilla pseudonyymeilla. Haastattelutilanteissa käsiteltiin sukupuolta ja tiedostin jo ennen haastattelujen keräämistä, että haastattelutilanteissa saatetaan käsitellä arkaluontoisia tietoja. Tällaisia tapauksia ei juurikaan raportoitu ja ne arkaluontoiseksi lukemani tilanteet, joista kerrottiin, on raportoitu analyysissa ilman mitään tunnistetietoja haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi.

Edellä kerrotun lisäksi tuon tutkimuseettiseen keskusteluun mukaan myös kontekstin huomioimisen. Maaseudun yrittäjänaisia tutkinut Hanna-Mari Ikonen (2012) käsittää kontekstuaalisen lähestymistavan keskittyvän tiedon tilanteisuuteen, eli siihen miten asiat ja tapahtumat muodostavat merkityksiä riippuen yksilöiden sukupuolesta, yhteiskuntaluokasta, iästä ja etnisyydestä. (Ikonen 2012, 9.) Lähestyessäni aineistoa käsitän haastateltujen naisten puheen rakentaneen kuvaa naisesta metsäammattilaisena haastattelutilanteen kontekstissa, johon vaikuttivat yhteiskunnallinen aika, mahdollisesti vahvasti mediassa näkynyt metoo-keskustelu, haastattelutilanteen ilmapiiri, oma asemani haastattelijana; opiskelijana ja nuorena naisena sekä yksilöiden omat motiivit luoda tietynlaista kuvaa metsäalasta ja metsäammattilaisuudesta. Koska haastattelin naisia nimenomaan ammattinsa edustajina, korostuu ammatti-identiteetin rooli, jonka käsitän myös rakentuvan haastattelutilanteessa tietynlaiseksi. Voi olla, että esimerkiksi vuoden päästä tai eri kontekstissa haastateltava saattaisi tuottaa aiheesta erilaista tietoa (ks. myös Oinas 2004, 225). On siis huomioitava, että kaikilla haastateltavilla on useita erilaisia identiteettejä ja rooleja monissa eri konteksteissa, eikä aineistoilla voi tavoittaa näitä kaikkia ja tuottaa täysin objektiivista totuutta sukupuolen merkityksistä metsäalalla ja naisten ammatti-identiteettityössä.

#### 4.4 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi

Kari Kiviniemi (2015) kirjoittaa laadullisen aineiston kautta kuvatun todellisuuden muotoutuvan tulkinallisten prismojen tai tarkasteluperspektiivien välittämänä. Tutkimuksen tekeminen onkin aina valintojen tekemistä ja rajojen vetämistä, jolloin tutkijan intressit ja näkökulmat vaikuttavat niin aineiston keräämiseen kuin kerätyn aineiston luonteeseen (Kiviniemi 2015, 77). Keräämäni aineisto olisi mahdollistanut lukuisia tutkimuskysymyksiä ja kuten Kiviniemikin huomauttaa, on aloitteleva tutkija usein innokas käsittelemään kaikkia tutkimuksen edetessä esiin nousevia seikkoja (em. 77). Tutkimuksen edetessä olen joutunut rajaamaan tutkimuksen ulkopuolelle monia mielenkiintoisia näkökulmia metsäalan töihin. Lukiessani keräämääni aineistoa läpi uudelleen ja uudelleen, huomasin sukupuolen ja ammatti-identiteetin nousevan keskeisiksi ja kietoutuvan toisiinsa, muodostaen kiinnostavan näkökulman tutkimukselleni. Nämä rajaukset ovat toimineet niinä tulkinnallisina prismoina ja tarkasteluperspektiiveinä, joiden läpi olen lukenut aineistoani ja rakentanut analyysiani.

Pertti Alasuutari (1993, 202–210) kehottaa ajattelemaan laadullista tutkimusta suhteuttavana. Suhteuttamisella hän tarkoittaa sitä, että tutkija osoittaa lukijalle, missä suhteessa hän olettaa tutkimuksensa selittävän muutakin kuin analysoimaansa yksittäistä tapausta. Laadullisen tutkimuksen tuoman tiedon suhteuttaminen todellisuuteen näyttäytyy osuvana etenkin, kun tutkitaan sukupuolta työelämässä. Julkunen toteaa sukupuolesta puhumisen työelämässä olevan ”jotenkin vaivaannuttavaa” (2010, 149). Työpaikoilla pyritään harmoniaan, joka piilottaa alleen sukupuolen tuottamat merkitykset. Nämä merkitykset ovat usein myös ristiriitaisia, muuttuvia ja käsitteellistämistä pakenevia. Samalla tavalla myös puhe ammatti-identiteeteistä vaihtelee ajasta ja paikasta toiseen. Tutkimukseni tarkoituksena onkin suhteuttaa keräämäni aineisto metsäammattilaisina työskentelevien naisten puheesta rakentuvasta todellisuudesta aiempaan tutkimukseen, ja katsoa, millaista tietoa tutkimus tuottaa paitsi metsäalasta ja metsäammattilaisuudesta myös yleisemmin naisten ammattilaisuudesta miesenemmistöisillä aloilla. Laadullinen tutkimus toimii siis välineenä saavuttaa tietoa niistä todellisuutta jäsentävistä kulttuurisista piirteistä, jotka ovat meille niin tuttuja, että ne jäävät arjessa usein huomaamatta (ks. Moilanen & Rähä 2015, 72).

Tutkimukseni analyysitavan valinta ei ollut kerrasta selvä, vaan jouduin pitkään miettimään sopivaa analyysitapaa. Lähdin aluksi tekemään diskurssianalyysia, eli tutkimaan kielellisiä



prosesseja ja tapoja, joilla toimijat käyttävät kieltä tehdessään asioita ymmärrettäväksi sekä selittäessään ilmiöitä, tekoja tai asiantilaa. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1999, 18.) Diskurssianalyysissa eteneminen tuntui kuitenkin takkuavalta, minkä lisäksi olin kiinnostunut teoreettisista työkaluista, joita voisin analyysissa käyttää ja joiden avulla voisin jäsenellä haastattelemieni naisten puhetta. Ohjaajani tuodessa esiin Snown ja Andersonin (1987) identiteettityön teorian ja tutustuttuani siihen, koin sen tarjoavan työkaluja tutkimukseni analyttiseen selittämiseen. Tämän perusteella valitsin tutkimukseni aineiston analyysitavaksi teoriaohjaavan sisällönanalyysin. Sisällönanalyysi on yksi yleisimmin käytetyistä analyysitavoista laadullisen tutkimuksen perinteessä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91).

Sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen tai teoriaohjaavaan analyysitapaan. Oma analyysitapani muodostui tutkimuksen edetessä teoriaohjaavaksi sisällönanalyysiksi, jossa teoria toimii apuna analyysin etenemisessä ja aikaisempi tieto ohjaa aineistosta valittavia analyysiyksiköitä. Näin analyysista voidaan havaita aikaisemman tiedon vaikutus, mutta aikaisempi tieto ei muodostu teoriaa testaavaksi, vaan pyrkii avaamaan uusia näkökulmia aiheen tarkasteluun. Teoriaohjaavaa sisällönanalyysia tekevänä tutkijana omassa ajatteluprosessissani vaihtelevat aineistolähtöisyys sekä valmiit mallit, joita pyrin yhdistelemään toisiinsa. Teoriaohjaava sisällönanalyysi nähdäänkin analyysitapana, joka voi mahdollistaa luovan aineistolähtöisyyden ja teoriaperustaisen tiedon yhdistelyn. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96, 97.)

Kuten alkuperäiseksi analyysitavaksi tarkoittamani diskurssianalyysi, myös sisällönanalyysi keskittyy inhimillisten merkitysten tarkasteluun. Ero edellä mainittujen välillä on, että diskurssianalyysi tarkastelee, miten tekstin merkityksiä tuotetaan, kun taas sisällönanalyysi pyrkii tuomaan esiin tekstissä tuotettavia merkityksiä, ei niinkään niitä tapoja joilla merkityksiä tuotetaan, vaikkakin myös omasta analyysistani voidaan löytää kielellisiä diskursseja. Analyysini ei pyri löytämään totuutta metsäalalla työskentelevien naisten ammattilaisuudesta ja sukupuolesta rakentumisesta metsätalouden työpaikoilla, vaan pyrkii löytämään tarttumapintaa metsäammattilaisuuden ja sukupuolen suhteisiin puheessa rakentuvana inhimillisenä todellisuutena, jonka kuvaamisen työkaluna analyttinen viitekehys toimii. Merkitykset syntyvät asioiden suhteessa toisiinsa (Moilanen & Räihä 2015, 58). Tässä tutkimuksessa olen hakenut merkityksiä lukemalla aineistoa kahden teoreettisen näkökulman kautta, jotka esittelen seuraavaksi.

Muodostin analyttisen viitekehylene tutkimuskysymyteni **millaisia sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä naiset kohtaavat työskennellessään metsäalalla ja miten metsäammattilaisina työskentelevät naiset rakentavat sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteita puhuessaan työstään ympärille.**

Etsiessäni vastauksia kysymyksiini katson aineistoani kahden linssin läpi. Näistä toinen perustuu Patricia Yancey Martinin (2003) ajatuksiin sukupuolesta työelämässä ja toinen keskittyy aineiston identiteettipuheeseen David Snown ja Leon Andersonin (1987) identiteettityön teoretisointien kautta (ks. myös Alho & Sippola 2018). Valitsemieni teoreettisten linssien kautta voidaan tarkastella sekä sitä, millaista metsäammattilaisen identiteettiä ja metsäalaa tuotetaan sekä, miten metsäammattilaisuuden rakentuminen tapahtuu, eli millaisia identiteettipuheen keinoja haastattelemanii naiset käyttävät ja millaista sukupuolta puheessa metsäammattilaisuudesta tuotetaan ja viimeisenä, miten nämä ovat yhteydessä toisiinsa.

Patricia Yancey Martinin artikkeli (2003) käsitteellistää sukupuolta työelämän organisaatioissa sukupuolistavien käytäntöjen (*gendering practices*) ja sukupuolen tuottamisen (*practicing gender*) kautta. Sukupuolistavilla käytännöillä tarkoitetaan niitä olemassa olevia, historian ja rakenteiden kautta muotoutuvia käytäntöjä, jotka noudattavat yhteiskunnan binääristä jakoa miehiin ja naisiin, maskuliiniseen ja feminiinisiin, sekä ylläpitävät sukupuolijärjestelmän hierarkiaa maskuliinisesta feminiinistä arvostetumpana (Martin 2003, 354). Martinin mukaan sukupuolistavat käytännöt ovat jo olemassa olevia ”sanottuja ja tehtyjä”, kun taas sukupuolen tuottaminen on aktiivista tekemistä, ”sanomista ja tekemistä”. Martin kuvaa sukupuolta organisaatioissa kaksipuolisena dynamiikkana, joka sisältää sekä olemassa olevia rakenteellisia käytäntöjä, että aktiivisesti tehtäviä, sukupuolta ja sukupuolelle annettavia merkityksiä uusintavia tai purkavia tekoja. Käsitänkin sukupuolistavien käytäntöjen muuttuvan sukupuolistuneiksi silloin, kun ne muuttuvat jatkuvista prosesseista stabiilimmiksi käytännöiksi ja sukupuolistuneiksi rakenteiksi.

Esittelin ammatti-identiteettiä käsittelevässä luvussa (ks. 3.4 Ammatti-identiteetti ja sukupuoli) nopeasti Snown ja Andersonin (1987) käsityksen identiteettien rakentumisesta identiteettityön kautta. Artikkelissään (1987) Snow ja Anderson esittelevät kolme erilaista tapaa rakentaa identiteettiä puheen kautta, joita ovat omaksuminen, etäännyttäminen ja fiktiivinen tarinankerronta (Snow & Anderson 1987; Alho & Sippola 2018). Tässä tutkimuksessa tarkastelen näistä kahta ensimmäistä, eli omaksumista tai puhekielellä ”hehkuttamista” sekä etäännyttämistä tuottavan

identiteettityön muotoa. Snow ja Andersonin (1987) teoria perustuu käsitykselle, jonka mukaan ihmiset pyrkivät luomaan, säilyttämään ja esittämään identiteettejään positiivisessa valossa identiteettityön keinoin (em. 1338). Alkuperäisessä kontekstissa tutkijat tarkastelivat kodittomien identiteettityötä kielellisesti rakennettuina ja tunnustettuina, myöhemmin teorian avulla on tutkittu muun muassa Virossa Suomeen tulevien siirtolaisten identiteettipuhetta (Alho & Sippola 2018). Tarkoitukseni ei ole rinnastaa metsäalan naisia samankaltaiseen luokkaan tai kansallisuuteen perustuvaan marginaaliseen asemaan, vaan identiteettityön teoria toimii työkaluna tarkastella sitä, millaisilla omaksumisen ja etäännyttämisen tavoilla metsäammattilaisina työskentelevät naiset rakentavat ammatti-identiteettejään ja kuvaa metsäammattilaisuudesta.

Snow ja Andersonin käyttämien termien suomentaminen tuotti aluksi hankaluuksia, sillä en löytänyt juurikaan aiempaa tutkimuskirjallisuutta, jossa teorian käsitteistöä olisi käännetty suomeksi. Erityisesti termin ”embracing” kääntäminen suomeksi aiheutti päänvaivaa. Päätin käyttää omaksumisen käsitettä tarkoittaen tällä ”hehkuttavaa”, jopa syleilevää puhetta, joka toimii identiteettiä positiivisesti vahvistavana. Snow ja Anderson (1987) jakavat syleilevän omaksumisen kolmeen kategoriaan joita ovat roolin/roolien omaksuminen (role embracement), yhteisöllinen omaksuminen (associational embracement) ja ideologinen omaksuminen (ideological embracement). Roolin tai roolien syleilevä omaksuminen on positiivisten ilmausten antamista sellaisille ihmisryhmille, jotka halutaan esittää hyvässä valossa. Yhteisöllisellä syleilevällä omaksumisella tarkoitetaan sellaisten käytösmallien korostamista, jotka kuvaavat luotettavuutta ja vastavuoroisuutta sosiaalisissa suhteissa. Ideologinen omaksuminen tarkoittaa usein uskonnollisia tai opillisia arvoja, joiden merkitystä identiteetille halutaan korostaa. (Snow & Anderson 1987, 1354–1358.) Myös etäännyttämisestä voidaan löytää kolme kategoriaa, joita ovat etäännyttäminen roolista (role distancing), etäännyttäminen yhteisöstä (associational distancing) sekä etäännyttäminen instituutiosta (institutional distancing). Etäännyttäminen roolista tarkoittaa yksilön identiteettityötä, jonka tarkoituksena on erottaa itsensä tietyistä yhteiskunnallisesti tunnistetuista rooleista vahvistaakseen sitoutumistaan haluttuun rooliin. Etäännyttäminen yhteisöstä tarkoittaa yksilön erottautumista sellaisista ihmisryhmien kategorioista, joihin liitetään ei-toivottuja ominaisuuksia ja etäännyttäminen instituutioista ilmenee erontekoina sellaisiin instituutioihin, joihin yksilö ei halua identifioitua. (Snow & Anderson 1987, 1348–1354, myös Alho & Sippola 2018.)

Taulukko 1. Analyttinen viitekehys

	<b>Sukupuoli rakenteina ja rakennettavana</b> (Patricia Yancey Martin 2003)	<b>Identiteettityö</b> (Snow & Anderson 1987)
<b>Mitä/millaista?</b>  (millaisia olemassa olevia rakenteita ja käytäntöjä tunnustetaan)	-sukupuolistuneet rakenteet / sukupuolistavat käytännöt	- roolin omaksuminen  -yhteisöllinen omaksuminen  -ideologinen omaksuminen  -roolista etäännyttäminen
<b>Miten?</b>  (miten käytännössä tuotetaan)	-sukupuolta rakentava/purkava puhe	-yhteisöstä etäännyttäminen  -instituutiosta etäännyttäminen

#### 4.5 Analyysin eteneminen

Aineiston litteroinnin jälkeen aloitin aineiston analysoinnin. Runsas määrä litteroitua aineistoa tarjosi laajat mahdollisuudet erilaisille analyysitavoille. Aluksi lähdin lukemaan aineistoa uudelleen läpi löytääkseni tutkimukseni kannalta relevantteja sisältöjä. Kävin myös tapaamassa Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen tutkijaa Katri Otonkorpi-Lehtorantaa saadakseni lisää ideoita ja teoreettisia lähtökohtia aineiston lähestymiseen. Tapaaminen ja aineiston lukeminen innoittivat etsimään ammatti-identiteettiä rakentavaa puhetta ja peilaamaan sitä sukupuolta rakentavaan puheeseen. Näistä lähtökohdista rakensin itselleni analyttisiä malleja ja kirjainlyhenteitä eli koodeja, joita lähdin paikantamaan aineistostani. Irma Rantala (2015) kutsuu koodeja sanoiksi tai lyhyiksi fraaseiksi, joiden avulla määritellään tiettyjä aineiston osia (em. 111). Koodaaminen onkin tulkitsevaa valintojen tekemistä ja siten jo osa aineiston analyysia.

Saadakseni aineistosta helposti käsiteltävän lähdin perkaamaan aineistosta tutkimukseni kannalta keskeisiä teemoja rakentamani analyysirungon mukaan, ja karsin tutkimuskysymysteni kannalta irrelevantin sisällön pois. Luokittelin aineistoani sukupuolistaville rakenteille ja käytännöille antamieni koodien sekä eri identiteettityön koodien mukaisesti. Kävin aineistoa ensin läpi

käsityönä, minkä jälkeen siirsin tutkimuskysymysten kannalta keskeistä sisältöä Exceliin. Excelissä rakensin teoriakehikon perusteella kaavion ja loin tiedoston, jossa annoin jokaiselle haastattelulle omat välilehtensä ja kaavionsa. Tämän jälkeen täytin kaaviot aiemmin käsin koodaamillani haastatteluilla ja yhdistelin sekä jaoin luokkia uudelleen yhdeksi tiedostoksi, jonka jaoin kolmelle välilehdelle, joihin pystyin kokoamaan jokaisen haastattelun koodien mukaiset sisällöt. Ensimmäiseen kokosin sukupuolistaviin rakenteisiin ja käytäntöihin liittyvän aineiston, toiselle identiteettityön luokittelut ja kolmannelle ylimääräisen, mutta mielenkiintoiseksi katsomani aineiston. Analysoin haastatteluaineistoa etenemällä pystysuoraan, eli luokiteltuani aineistoa teemoihin, kokosin teemojen alle aineisto-otteita. Tällaista analyysitapaa voidaan kutsua myös lumipallotekniikaksi, jossa lähdetään liikkeelle ytimestä, jonka ympärille lisätään kerroksia muista haastatteluista samaan tapaan, kuin lumipalloa kierittämällä voidaan kasvattaa lumipallon massaa (Eskola 2015, 198). Näin sain koottua itselleni yhden analyysitiedoston, jossa eri koodien ja luokkien muokkaaminen olisi käsityötä helpompaa.

Huomasin kuitenkin käyttäväni paperista aineistoa tietokoneavusteisen analyysin rinnalla, sillä visuaalisena havainnoijana koin tärkeäksi aineiston käsittelyn myös värien, käsin piirrettyjen kaavioiden sekä ajatuskarttojen avulla. Niinpä varsinainen analyysin työvaihe muodostui kokoelmaksi lukukierroksia, systemaattista koodaamista sekä visuaalisia työtapoja. Tietomäärän käsitteleminen tutummaksi ja analyysikokonaisuudet muotoutuivat selkeämmäksi kokonaisuudeksi ja kirjalliseksi tekstiksi, jota vertasin aiempaan tutkimuskirjallisuuteen. Tutkimukseni valmis analyysi on jaettu kolmeen lukuun. Ensimmäinen analyysiluku 5. *Metsäalalle rakentuneet raamit*, kuvaa niitä haastatteluissa tunnistettuja sukupuolistuneita rakenteita ja sukupuolistavia käytäntöjä, joita metsäammattilaiset toivat esiin. Toinen analyysiluku 6. *Raameissa rakennettava metsäammattilaisuus* kuvaa puheessa rakentuvaa sukupuolta ja ammatti-identiteettityötä. Viimeinen analyysiluku 7. *Murtuvat raamit* kuvaa metsäalan ja ammattilaisuuden muutosta ja muutoksen mahdollisuuksia. Käytän analyysissa sanaa raami. Suomisanakirja antaa sanalle raami seuraavia määritteitä: kehikko, kehys, puitteet, runko (Suomisanakirja 2019). Raami toimiikin kielikuvana niille tunnistetuille ja puheessa tuotetuille puitteille, joita metsäalaan ja metsäammattilaisuuteen tutkimukseni haastatteluaineistossa liitettiin.

## 5. Metsäalalle rakentuneet raamit

*Tuula: ” Joo, itseasiassa mä oon niinku maatalosta kotosin ja mä oon aina rakastanut metsää ja ulkoilmaa. Inhonnu yli kaiken kaikkee tehdastyötä ja konttorityötä ja sisätyötä, et se oli mun haaveeni jo pikkutyöstä lähtien.”*

Aloitin yleensä haastattelut kysymällä, miten metsäammattilainen oli päätenyt metsäalalle. Alavalintaa selittävinä tekijöinä näkyivät läheinen luontosuhde sekä suurimmalla osalla perhetausta. Monen haastateltavan isä oli työskennellyt metsäalalla tai luontoharrastukset olivat kasvattaneet ”luonnonlapsiksi”. Lapsuustarinoissa metsä näyttäytyi luonnon leikkikenttänä, kiinnostavana ympäristönä tai paikkana harrastaa sekä rauhoittua. Metsäalalle kuljettiin usein isän jalanjäljissä ja ilmiötä pidettiin niin yleisenä, että siitä puhuttiin naureskellen ”sukurasitteena”. Vaikka isät harvoin varsinaisesti kannustivat tyttäriään alalle, suhtauduttiin tyttärien uravalintoihin positiivisesti ja monelle isä olikin tärkeä tuki työssä kohdattaviin vaikeisiin tilanteisiin.

Osalle metsä oli ollut lapsuudesta asti selkeä vaihtoehto myös tulevaisuuden ammattivalinnoissa, osalle ajatus metsäalasta tuli vasta aikuisena. Tarinoissa leikeistä veljien tai naapurin poikien kanssa korostuvat fyysisyys, urheilullisuus ja seikkailut lapsuuden metsissä. Vaikka osa haastateltavista oli kouluttautunut alalle vasta aikuisina, oli metsäalan valinta tuntunut usein luonteelta ja toisinaan myös ainoalta omalta tuntuvalta alalta. Metsäalaa ei yleensä lähtökohtaisesti ajateltu miehisenä, mikä saattoi johtua alan tuttuudesta, lapsuuden kokemuksista metsästä sekä tottumisesta poikien, myöhemmin miesten kanssa toimimiseen, vaan alavalinta tuntui omalle persoonalle sopivalta urapolulta. Metsäalalle siirtyessä metsästä tuli muutakin, kuin leikkipaikka, metsältä tuoksuva paita tai partioretkien kohde. Metsästä tuli työtä ja naisista osa työyhteisöjä, organisaatioita ja metsäalaa. He tulivat osaksi alan rakenteita, toimintatapoja, kulttuureita, kasvoivat ammattilaisiksi ja sosiaalistuivat osaksi opiskeluporukoita sekä työelämän yhteisöjä. Tämän ensimmäisen analyysiluvun tarkoituksena on kuvata, millaiseksi hyvä metsäammattilainen haastattelupuheessa määritettiin, ja millaisia olemassa olevia rakenteita ja sukupuolistavia käytäntöjä aineistossa ilmeni.

## 5.1 Pätevä (sukupuolineutraali) metsäammattilainen

Tarkastellessani, millaiseksi metsäammattilaisuus rakentuu naisten kertomana, muodostui ammatillinen osaaminen tärkeäksi pätevyyden kriteeriksi. Kuva metsäammattilaisesta määrittyi eri tehtävänkuvuissa erilaisiksi kokonaisuuksiksi ja jokainen haastateltava tuottikin oman kuvauksensa pätevästä ammatilaisesta työtehtävistä riippuen. Hyvä fyysinen kunto, sinnikkyys, rohkeus ja vastuullisuus korostuivat kaikissa haastatteluissa. Erityisesti metsässä suoritettavissa työtehtävissä korostettiin työn vaatimaa fyysistä kapasiteettiä, rohkeutta mennä metsään säällä kuin säällä sekä yksinäisen puurtamisen sietämistä, kun taas asiakaspalvelua, kaupankäyntiä ja esimiestyötä sisältävissä tehtävissä painottuivat sosiaaliset taidot ja *ihmisten kanssa toimimisen pelisilmä*. Usein kysyessäni työn vaatimuksesta, irrotettiin pätevän ammatilaisuuden ominaisuudet sukupuolesta toteamalla työn vaatimusten olevan riippumattomia sukupuolesta, kuten seuraavassakin metsäkoneenkuljettajana työskentelevän Elsan vastauksessa työn vaatimista ominaisuuksista:

*Elsa: ”No, siis tietynlaista rohkeuttahan tää vaatii. Et jos aattelee, että oli sitten kysymys miehestä taikka naisesta, nii onhan se, ku sää aamulla meet tonne mettään talvella ja joka puolella on ihan helvetin pimeetä, ja samaten kun sää lähdet sieltä ehtoolla, nii joka puolella on pimeetä. Et sä et saa siellä pelätä et tuleeko karhu vastaan vai eikö, tai kuka tulee vastaan. Ja sitten, mut sit sun täytyy kuitenkin olla myöskin sillain nöyrä ja tota myöntää virhees. Elikkä jos et sää myönnä virheitä, esimerkiks nyt tässä niitä ajourapainauksia on tullu ja sä väität toista, nii sillon ei kyllä pitkälle vetele tällä alalla. Et sun täytyy niinku vastaanottaa toisten ohjeet ja sitten toimia niitten mukaan. Että sillä periaatteella, että ’kyllä mää tiedän’ ja ’kyllä mää osaan’, nii sillä ei pärjää.”*

Metsäammattilaisena kohdattavat haasteet liittyvät monesti luontoon niin sään, luonnon uhkien sekä tärkeänä osana myös eri vuodenaikojen aiheuttamien haasteiden kautta. Niinpä metsäammattilaisena luonnon ilmiöiden sietäminen ja niiden tahtiin toimiminen vaativat paitsi stressinsietokykyä, myös kärsivällisyyttä ja luovuutta. Kausivaihtelut vaikuttavat työn intensiteettiin ja hyvillä keleillä on tehtävä niin paljon kuin voidaan. Vastuu työn sujuvuudesta kelien sekä sidosryhmien ristipaineissa näkyy myös kuormituksessa. Kiireisinä kausina täytyy olla valmis tekemään ylitöitä, kun taas hiljaisina kausina voi pitää lomia tai työntekijä lomautetaan organisaation toimesta.

Asiantuntijatehtävissä ja asiakkaita kohdatessa korostuivat hyvät sosiaaliset taidot, monen projektin hallinta sekä stressinsietokyky. Metsäammattilaiselta odotettavat sosiaaliset taidot

rakentuivat aineistossa vuorovaikutuksessa opittaviksi, luontaisiksi käsitetyiksi kommunikaatiotaidoiksi. Kysyessäni tästä tarkemmin selvisi, ettei sosiaalisia taitoja oltu juurikaan opetettu koulussa tai myöhemmin organisaatiokohtaisissa koulutuksissa, vaan sosiaalisten taitojen käsitettiin olevan yksilöllisiä ominaisuuksia ja työssä karttuvia taitoja, jotka voi oppia vain työtä tekemällä.

Haastattelija: *”No millasii taitoja sä koet että sun nykyinen työ vaatii?”*

*Ronja: ”Semmosta ihmisten kanssa toimimisen pelisilmää, ehkei sitten, tässä nyky työtehtävässä, ku ei ehi niin paljon metsään enää, että kun pyörittää tota korjuuta ja muuta, niin sit se on ehkä vaan, että miten sä tuut lopulta taas niiden sun niin sanotusti alaisten ja tiimiläisten kanssa toimeen. Kun mulla on tossa metsureita ja sitten taas noita urakoitsijoita, nii se kaikki kommunikointi oikeestaan niiden kanssa ja sitten oman tiimin kanssa, että niinku se miten sä luovit ihmisten kanssa ja sitten tietenkin, että miten sä organisoit sitä sun omaa työtä, et on aikaa. Tää työtehtävä on jotenkin, tai tuntuu jotenkin tosi kiireiseltä, ja että kun on niin paljon kaikkea, että sitten ku yhden työtehtävän kiireet loppuu, niin sitten alkaakin jo toinen. Nyt kun korjuu alkaa himmaamaan, niin sitten tulee taimikausi, että se on ihan semmosia täysii sykäyksiä. Että no joo, se oma stressin ja aikataulun hallinta on semmosia isoimpia, pystyt pitämään ne palikat käsissä.”*

Yllä oleva aineistolainaus Ronjan haastattelusta tuo esiin, miten pätevän metsäammattilaisen pitää kyetä hallitsemaan omat työtehtävät, kausivaihtelut, työhön sisältyvä kiire sekä työn sosiaaliset vuorovaikutustilanteet. Jokaisessa haastattelussa kuvattiin pätevää metsäammattilaisuutta sukupuolineutraalina. Työstä rakennettiin kuvaa, johon kuka tahansa pystyy, tosin tietyin kriteerein. Metsäammattilaisuuden nähtiin vaativan sekä miehille, että naisille tyypilliseksi miellettyjä taitoja, mutta usein myös todettiin erikseen, ettei suoriutuminen ole mitenkään sukupuolisidonnaista, eikä työssä tarvita roikkuvia ruumiinosia. Hyvän ammattilaisuuden mittatikuksi asettuikin usein metsäammattilaisen perustyyppi, eli mies, johon naista verrattiin. Haastattelujen ensimetreillä sukupuolineutraaliutta tuottava puhe oli yleisintä, mutta haastattelujen edetessä sukupuoli neutraalina ja merkityksettömänä muuttui merkityksiä ja järjestyksiä rakentavaksi.

## 5.2 Naiset keittävät kahvin miesten tehdessä puukauppaa

Sukupuolistuneet rakenteet tarkoittavat niitä olemassa olevia metsäalan rakenteita, jotka asettavat naiset ja miehet erilaiseen asemaan. Vaikka haastattelin aineistooni eri tehtävissä työskenteleviä



naisia, ja naisten sijoittuminen lähes mihin tahansa metsäsektorin työhön näytti mahdolliselta, näytti metsäala edelleen sukupuolisegregoituvan työtehtävien jakautumisen osalta. Osa haastateltavistani oli huomannut naisten sijoittuvan useammin asiakaspalvelu, toimisto tai viestintätehtäviin kuin esimerkiksi talouden tai kaupan tehtäviin. Puukauppa ja teollisuus nähtiinkin erityisen miesenemmistöisinä verrattain metsänhoidollisiin tehtäviin, mikä näkyy esimerkiksi Tuulan esiin nostamassa huomiossa suurten rahasummien käsittelytaitojen sukupuolistuneisuudesta:

*Tuula: ”Niin sitä mä aluks arkailin, että ne vanhat paapat ei ehkä välttämättä luota siihen. Että onks se nainen luotettava sitten niinku näissä rahahommissa, mutta en ikinä oo siihenkään törmänny et ois niinku sen takia joku kauppa jääny tekemättä, että mä oon nainen.”*

Haastattelun edetessä rahan ja sukupuolen kysymykseen palattiin uudelleen:

*Tuula: ”Niin, et olin vähän arkana et miten luotetaan ja suhtaudutaan kun tietää nyt tän yleisen käsityksen, että jotenkin se, et mieheen luotto on ehkä niinku enempi. Et naiset on siinä nyrkin ja hellan välissä (nauraa).”*

Tuula toi haastattelussa esiin melko yleisesti tunnetun ajattelutavan, jonka mukaan mies on naista parempi hoitamaan raha-asioita naisen ollessa sopivampi muihin tehtäviin. Tuula ei kuitenkaan itse ollut törmännyt syrjintään tai kauppojen peruuntumiseen sukupuolen takia, vaikka hän tunnistikin sukupuolijärjestelmän, jonka mukaan mies on kyvykkäämpi hoitamaan taloutta ja naiset sopivat toisenlaisia taitoja vaativiin tehtäviin. Vaikka Tuula tunnisti haastattelussa sukupuolijärjestelmän vaikuttavan käsityksiin naisten ja miesten taidoista, haastatteluissa selitettiin tehtävien jakautumista useimmiten yksilöiden valinnoilla, kuin sosiaalisilla rakenteilla.

Horisontaalisen segregaatian lisäksi myös johtopaikat olivat tyypillisesti miesenemmistöisiä. Seuraava aineistolainaus Miljan haastattelusta kuvaa vertikaalista segregatiota ja naisten toiminnan mahdollisuuksien kaventumista sitä mukaan, mitä korkeammalle hierarkiassa edetään.

*Haastattelija: ”Koeks sä et just sit nimenomaan metsäalan siellä johtopaikalla naisen vois olla tosi hankalaa päästä?”*

*Milja: ”No ei siellä ainakaan kovin montaa tällä hetkellä ole (nauraa). Et ei siis. Kyllä tässä sen verran mitä nyt on niinku, noh päässyt joihinkin vähän isompiin pöytiin joskus vahingossa pyörähtämään, niin eipä siellä juuri naisia näy, et on se semmonen setäkerho.*

*Siis metsäalalla päättää ihan siis näistä isoista asioista niinku aivan kourallinen ihmisiä ja tota, ei sinne kyllä ihan herkästi oo asiaa. Että tota, semmoseen niinku, hyvälle pikkupomon paikalla voi päästä, mutta että sitten. Siis ei siinä, tottakai mä pistän kaikki pisteet sinne, joka sinne lähtee taisteleen, mut siinä kohtaa varmaan, ainakin jos aattelee jotain omia kurssikavereita ja muita, niin tietää, et monelle riittää paljon niinku semmonen vähempi. Et niinku, varmaan semmonen niinku, et ei sinne haluta lähtee tappeleen, sinne niinku isoille paikoille. Mut et mun mielestä jotenkin, et mitä korkeemmalle tässä mennään, niin sitä enemmän joutuu kokemaan vähän semmosta, siellä asetetaan nainen ehkä semmoseen tiettyyn rooliin. Joka on sitten olla tässä perustyössä. Tai perusasantuntijana. Mutta, että sitten voi olla niin, että on haasteita päästä etenemään.”*

Johtopaikkojen kuvaaminen *setäkerhona* ja areenana, jonne lähdetään taistelemaan näyttää metsäalan johtopaikat miesten maskuliinisina areenoina ja konservatiivisinakin ympäristöinä. Miljan nostama huomio naisen asettamisesta *semmoseen tiettyyn rooliin* tuli aineistossa esiin myös kerrotuissa kollegoiden ja opettajien kommentteissa, kuten seuraavassa aineistolainauksessa, jossa Ronja kertoo kokemuksestaan uutena työntekijänä

Haastattelija: *No mitenkäs kun muistelet kun sä tulit tähän työpaikkaan, nii miten sut otettiin vastaan?*

Ronja: *Oi mä muistan vieläkin, se oli semmosta, ehkä nyt tässä se naisena oleminen taas niinku oikein eskaloituu, ku se oli, no se oli jotenkin, ihan yllätti välillä se, että sieltä tuli aika paljon sitä työttelyä ja sellasta. Että sä oot sihteeri ja tämmöstä näin.*

Haastattelija: *Miten toi sihteeri, tai niinkun, sanottiinko suoraan?*

Ronja: *Joo, joo, – et se itseasiassa pyyti mut siihen huoneeseen ja esitteli mut jollekin tuttavalleen, että tässä on tää mun sihteeri ja mä olin aivan että mitä ihmettä. Että tää tulee johtajalta tää asia, se oli jotenkin aivan, että tapahtuuko tää tilanne oikeesti.*

Ronja selitti tilannetta myöhemmin sillä, että kyseessä oli tietenkin vitsi, ja sihteeriksi kutsuminen sekä työttely loppuivat aikanaan. Kuitenkin tämä sekä muut yksittäisetkin naisten kertomat kokemukset siitä, miten kollegat ovat huomauttaneet naisten perinteisesti keittävän kahvia metsäkauppaa laatiessa tai olettaneet naisten toimivan kokousten sihteerinä osoittavat, miten odotukset ja mielikuvat siitä, millaisia tehtäviä organisaatioiden miehet ja naiset hoitavat, ovat hitaasti muuttuvia. Vaikka esimerkkien kaltaisia tilanteita selitettiin vitseinä ja yksittäistapauksina, antavat ne viitteitä alan sukupuolistuneista rakenteista ja käytännöistä, jotka nostavat ammattilaisen sukupuolen jalustalle, ikään kuin vain asettaakseen sen takaisin järjestykseen muistuttamalla naisten tekevän ”naisten töitä” sihteerinä, assistentteina ja kahvinkeitäjinä.

Martinin (2003) mukaan tämänkaltaiset rakenteet syntyvät totunnaisuuksien kautta. Miehet ovat hallinneet metsäalan työvoimaa vuosikymmeniä, mikä on luonut rakenteita, joissa naisten tehtävät ovat olleet kämppäemännän, sihteerin ja toimistotyön tehtäviä. Miehet ovat tottuneet näkemään naiset sihteereinä sekä vähemmän arvostetuissa tehtävissä, mikä näkyy edelleen organisaatioiden käytännöissä (Martin 2003, 347). Yhdenvertaisina toimivat metsäammattilaisnaiset haastavat tottua järjestystä, jolloin he kohtaavat alkuperäisestä, luonnolliseksi katsotusta sukupuolten järjestyksestä muistuttavia asemointeja.

### 5.3 Pitkiä päiviä ja perhehuolia

Metsäalan kouluissa ja kouluihin hakiessa monikaan ei kokenut alaa erityisen miehisenä tai ajatellut omien uramahdollisuuksien naisena olevan miestä heikompia. Yhdeksi suurimmista rakenteisiin kytkeytyvistä rajoitteista nousivat kysymykset perheen ja uran yhdistämisestä. Vain muutamalla haastattelemistani metsäammattilaisista oli omia lapsia, mutta perheen ja uran yhdistäminen oli selkeästi mietityttänyt monia. Äitiyden ja uran yhdistämistä oli pohdittu jo koulussa opiskelukavereiden kanssa sekä etenkin silloin, kun haettiin töitä. Erityisesti haastatelluista nuorimmat miettivät perheen perustamisesta seuraavia riskejä, lasten hankinnan aikatauluttamista ja mahdollista joko–tai-valintaa perheen ja uran välillä. Seuraava ote Miljan haastattelusta tuo esiin työnhakuun nuorena naisena liittyviä huolia:

*Milja: ”Ja varsinkin sitten, kun ei voi suoraan olla allekirjoituksella todistamassa, että en voi tulla vahingossa raskaaksi, et mä niinku haluaisin toivoa niin, että se olis vaan positiivinen asia. Ja ehkä niinku, emmä tiedä, paljon on sitten taas kuullu semmosia kehuja siitä, kuinka on hienoa, että tällä alalla on paljon naisia ja et se tapa tehdä töitä on niin erilainen naisilla, kun miehillä. Et mä toivon niin, et se on isompi vaikutus, kun sit se, että okei olet alle kolmekymppinen nainen, että -hmmm alat olla siinä iässä ja -hmmm jahas, että onkohan mahdollisesti puoliso tai jotain, -no ei näy sormista, -no hmmm, -voi se silti nyt sitten. Niin niin, noh, en mä voi sanoo muutakun, että en ole suoraan kokenut sellasta, että se olis ollut syy, mutta aina se semmonen takaraivossa on, että toivottavasti se ei ainakaan ole se syy.”*

Milja toteaa nuorena naisena asemansa työmarkkinoilla epävarmemmaksi kuin miehillä ja sanoo toivovansa, ettei kohtaisi syrjintää ikänsä ja sukupuolensa takia, vaikka ajatus äitiyden riskistä on aina muistuttamassa. Työnhakuun liittyvät huolet tulivat osaltaan ilmi myös käytännön kokemuksissa. Neljässä seitsemästä haastattelussa esitettiin havaintoja, joissa sukupuolen nähtiin

vaikeuttavan työnsaantia tai ainakin arveltiin, että sukupuolella saattoi olla merkitystä myös rekrytoinneissa. Haastatteluissa kerrottiin yrityksestä, jotka eivät olleet ottaneet harjoitteluun naista, vaikka miehiä otettiin, rekrytoinnissa esitetyistä epäilyistä naisen palkkaamisen kannattavuudesta, tilanteista, joissa raskaus nähtiin organisaatiossa ylenemistä vaikeuttavana tekijänä sekä niistä tunteista, joita naiset kohtaavat työelämässään joutuessaan kohtaamaan epävarmuutta, jota raskaaksi tulemisen mahdollisuus naisen työuralle aiheuttaa. Toisaalta muutamat haastattelemani naiset, jotka olivat myös äitejä, kokivat työn ja perheen yhdistämisen sujuneen hyvin, ja urallaan jo edenneet lapsettomat naiset arvelivat, että lapset olisivat kyllä saattaneet jossain määrin hidastaa etenemistä, mutta eivät olisi estäneet urakehitystä. Perhepoliittiset kysymykset näyttäytyvätkin metsäalalle vielä melko uusina ja perhevapaat aiheuttivat hämmästyä työyhteisöissä, joissa ei oltu totuttu järjestämään äitiysvapaita.

*Kirsi: ”– Et sillonku mä tulín tänne, ei täällä ollu ketään muita naisia, ku toimiston naisia. Ei ollu. Aiemmassakaan työpaikassa ei ollu ketään muita ku minä, siellä vitsailikin se toimistonhoitaja ku se joutu aina laskemaan äitiysloma-ajan palkkaa, että hän on yli kolmekymmentävuotta ollu täällä talossa töissä, eikä hän oo ikinä lukuunkaan tämmösestä asiasta ja hän ajatteli, että koskaan ei tarvi tällä alalla perehtyä äitiysloma-ajan palkkaan, mä sanoin, että anteeks (nauraa) – –”*

Vaikka perhevapaat näyttäytyivät alalle uusina, korostettiin haastatteluissa usein, kuinka nuoria miehiä pyritään kannustamaan perhevapaiden pitämiseen ja miespuolisten työkavereiden perhevapaiden pitämisen kerrottiinkin yleistyneen. Esimerkit työyhteisön miesten perhevapaista nousivat ikään kuin perustelemaan tasa-arvon toteutumista sekä naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia perhevapaiden pitämiseen ja työn ja perheen yhdistämiseen. Harvoin kuitenkaan kerrottiin siitä, kuinka pitkiä perhevapaita miehet pitävät, joten avoimeksi jääkin, kannustetaanko miehiä myös pitkiin perhevapaisiin vai muutaman viikon pituisiin pätkiin. Vaikka haastattelemani äidit kertoivat uran ja perheen yhdistämisen olevan mahdollista, tuotti perheen ja uran yhdistäminen myös hankaluuksia. Pitkät työpäivät sekä töiden tuominen kotiin ja lomamatkoille tulivat esiin huonona omatuntona ja vaikeuksina tasapainotella työn ja perheen vastuiden välillä. Töitä saatettiin tehdä esimerkiksi laskettelurinteessä työpuheluita hoitaen tai illalla kotona kannettavan tietokoneen kanssa. Lisäksi esiin tuotiin sijaisten saamisen vaikeus, jolloin esimerkiksi kollegoina toimivien miesten perhevapaiden ajalle ei järjestetty sijaista, vaan töitä jaettiin organisaatioiden muiden työntekijöiden kesken.

Sijaisten vähäinen määrä, kiireiset kaudet ja ylitöiden tekeminen kotona vaikuttivat myös lapsettomien metsäammattilaisten työhön. Monelle haastattelemalleni metsäammattilaiselle työn ja vapaa-ajan raja tuntuikin häilyvältä ja töitä tehtiin myös vapaa-ajalla niin konkreettisesti kuin ajatuksen tasolla esimerkiksi suunnittelemalla seuraavan päivän työmaita. Töiden tuomista kotiin selitettiin kuitenkin useammin yksilöllisillä luonteenpiirteisiin kytkeytyvillä tekijöillä, kuin työn vaativuudella tai työntekijään kohdistuvilla odotuksilla, vaikka työn laittamisen perheen ja muun elämän edelle sekä työlle uhrautumisen voidaan katsoa myös ilmentävän työkultuurin maskuliinisuutta (Martin 2003, 361). Työn ja muun elämän yhdistämisen vaikeus ilmeni jokseenkin paradoksaalisena, sillä monissa haastatteluissa ihannoitiin työn vapautta ja aikataulujen joustavuutta, mutta kerrottiin lomien pitämisen haasteista, loppuun palaneista kollegoista ja iltojen venymisestä koneen äärellä. Työn kuormittavuus etenkin kiireisinä kausina sekä työn ja muun elämän yhdistämisen ongelmat kohdistuvat erityisesti naisiin, kun huomioidaan vaikutukset naisten urakehitykseen sekä naisten suurempi vastuu talouksien kotitöistä (esim. Pääkkönen 2010), vaikka voidaan varmaankin todeta, että työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottaminen vaikuttaisi positiivisesti myös alalla työskenteleviin miehiin.

#### **5.4 Muistutuksia sukupuolesta- metsäalan sukupuolistavat käytännöt**

Metsäalan arkiseen työhön kytkeytyvät sukupuolistuneet ja sukupuolistavat käytännöt liittyvät työkultuurin sukupuolta tuottaviin tapaisuuksiin sekä naisten kohtaamiin toistuviin muistutuksiin sukupuolesta. Kysyessäni organisaatioiden työskentelytavoista tuotiin haastatteluissa usein esiin havaittuja eroja miesten ja naisten toimintatavoissa. Miehillä ominaisten työtapojen nähtiin olevan kovempia ja nopeatempoisia, kun taas naiset nähtiin usein luontaisesti analyysoivina, keskustelevina ja miehiä tarkempina työntekijöinä. Seuraava aineistolainaus tuo esiin Heidin tunnistamia työkultuurin maskuliinisuuksia ja niiden vertailua naistyypillisiin:

Haastattelija: *"Nii et tavallaan näkyyks se jossain niinku työkultuurissa se"*

Heidi: *"Ai niinku et miehii on paljon?"*

Haastattelija: *"Nii"*

Heidi: *"Kyllähän se siinä näkyy et ei, et ei esimerkiks siä niinku nysvätä sitten vatvota niinku semmosia yksityiskohtia mitä naiset saattaa keskenään käydä veivaamaan et miten on parempi. Et siinä käydään asiat läpi ja sit ku se on käyty läpi nii se oli siinä, nii ei siinä"*

*niinku tulla takas ja vatvota edestakasin. Et siin on hyvät ja huonot puolensa, et välillä jos haluais et keskusteltais enempi nii pitää vaan ymmärtää et se on niinku siinä ja kenelläkään ei oo siihen enempää sanottavaa ja turha yrittää vatvoo, kun asia on selvä nii asia selvä. Et siinä se näkyy mun mielestä. ”*

Heidi yhdistää nopeatempoisen päätöksentekotavan maskuliiniseksi. Tehokkuus ja rationaalisuus ovat kulttuurissa ja työorganisaatiossa arvostettuja toimintatapoja, jotka nähdään usein arvokkaampina kuin feminiiniseksi mielletyt keskustelu, tunteet ja harkinta. Heidi tuo esiin, ettei keskustelulle ja eri näkökulmien pohtimiselle ole johtoryhmissä juurikaan tilaa miesten enemmistön käyttäytyessä maskuliinisesti tekemällä nopeita päätöksiä ja luottamalla perinteisiin toimintatapoihin. Myös puukaupan alalla työskentelevä Tuula toi esiin, että metsäalalla pärjätäkseen olisi hyvä toimia maskuliinisesti:

*Tuula: ”Että enempi tarvis olla semmosta, niinku miehillä monesti on enempi sitä auktoriteettiä, ehkä sanotaan jopa kovuutta. Jämäkkyyttä. Että se on vähän tullut nyt vuosikymmenten aikaan ittelle. Mutta ehkä mä oon vähän liian kiltti tähän ammattiin, että mä oon semmonen herkkä ja tunnustelija ja että kaikki menis hyvin. Semmonen kiltti tyttö, niinku semmonen ettei tulis ristiriitoja.”*

Lainauksissa Heidin ja Tuulan haastatteluista nähdään miesten toiminnan tulkittavan maskuliiniseksi silloin, kun miehet toimivat nopeatempoisesti, osoittavat auktoriteettia ja jopa kovuutta (ks. Martin 2001). Naistyyppilliselle keskustelulle ja keskustelevalle päätöksenteolle on vähemmän tilaa etenkin hierarkian yläpäässä ja maskuliininen toiminta näyttäytyykin ikään kuin pääomana. Tuulan ajatukset siitä, että pitäisi olla enemmän auktoriteettia ja kovuutta, kuten miehillä, voidaan tulkita niin, että työkulttuurissa arvostetaan maskuliinista tapaa toimia ja olemalla kova on paremmat mahdollisuudet pärjätä, kuin olemalla tunnusteleva ja herkkä. Samalla hegemonisen maskuliinisuuden voidaan havaita näkyvän sukupuolistavina käytäntöinä, sillä ainakin korkeamman tason tehtävissä näyttää olevan vain vähän tilaa ei-maskuliiniselle toiminnalle. Haastatteluissa tuotiin esiin näkökulmia miehenä olemisen helppoudesta, sillä miesten nähtiin usein suhtautuvan työhönsä kevyemmin. Alan maskuliinisuus tuli esiin myös kokemuksissa siitä, ettei miesten kanssa voinut puhua *niin sanottuja akkojen juttuja*, vaan töissä puhuttiin vain työasiaa. Maskuliinisuudelle rakentuva vuorovaikutus ja *akkojen juttujen* puuttuminen voitiinkin nähdä ammattilaisuuden kannalta positiivisena, mutta palaan tähän tarkemmin analyysiluvussa 6.1.

Maskuliinisesti värittyneen työkuulttuurin ja naisten poikkeaminen metsäammattilaisen perustyyppistä kulminoitui naisten kohtaamiin muistutuksiin sukupuolesta. Muistutukset sukupuolesta tulivat esiin tilanteissa, joissa naisia kohdeltiin ensisijaisesti naisina, eikä metsäammattilaisina. Yksi yleisimmistä esiin tulevista odotuksista liittyi naistyyppillisiin odotuksiin, kuten naisten mieltämiseen luonnostaan sosiaalisesti taitaviksi ja empaattisiksi. Metsätalouden asiakastyötä tekevä Milja toi esiin tällaisten odotusten kuormittavuuden, erityisesti silloin, kun odotettiin empaattisuutta, joka ei suoranaisesti liittynyt työnkuvaan ja ammatilliseen osaamiseen tai ollut ammattilaisen itse määriteltävissä:

*Milja: ”Et kun meille kerrotaan heti niinku vaimon kuolemasta ja siskon sairastumisesta ja, ja niinku tämmösistä, voidaan olla tosi henkilökohtasia, asioita kerrotaan aika herkästi. Et jopa välillä tuntuu vähän siltä, et se semmonen, että kaivattiinko meitä tänne niinku puhumaan näistä metsäasioista ollenkaan vai onko se sit sitä, et kiva et saa tänne tämmösen seuraneidin, jolle voi nyt kertoo kaikesta tämmösestä. Et se on ehkä semmonen, missä niinku, törmää noi meidän kokeneemmatkin mieskollegatkin, mutta tässäkin vielä se, et mulla ei oo tässä semmosia nuoria miehiä kollegoina, vaan ne on näitä vanhempia, jotka on ollu alalla pitkään, mut niinku miehiä, niin kyllä hekin tähän törmää, mutta tota silleen, tuntuu, että kun se on lähestulkoon kerta toisensa jälkeen. Niin siellä sitten näistä asioista pääsee, joutuu, sitten nyökyttelemään siellä kahvipöydän ääressä.”*

Milja kuvaa joutuvansa työssään kerta toisensa jälkeen kohtaamaan haastaviakin tilanteita, joissa hän ei pääse käyttämään omaa substanssiosaamistaan toivomallaan tavalla ja hänet asetetaan seuraneidin rooliin tilanteessa, jossa metsäammattilaiselta odotetaan työhön kuulumatonta emotionaalista tukea, koska hän on nainen (ks. Martin 2003, 248). Metsäammattilaiset kohtaavatkin työstä riippuen enemmän tai vähemmän esimerkiksi metsänomistajia ja muita sidosryhmien edustajia. Näistä kohtaamista kerrottiin pääasiassa positiivisesti. Asiakaskohtaukset ja työn sosiaalisuus nähtiin työtä elävöittävänä ja osassa haastatteluista kerrottiin erilaisista mieleen jääneistä tai hauskoista kohtaamisista. Sukupuoleen liittyvistä kohtaamisista kerrottiin usein huvittuneesti ja niihin suhtauduttiinkin usein kevyesti. Sukupuolistavien käytäntöjen nähtiinkin sijoittuvan erityisesti uran alkuaikoihin:

*Ronja: ”Nii siis, ehkä just se että oli niin nuori niin sitten se nähtiin vähän sellasena outona, koska nyt sitten, vaikka nyt ei vielääkään mikään vanhus oo, mutta että se on selvästi niinku kariutunu pois se semmonen, että kohdellaan ihan oikeesti niinku tasavertasta tekijää, eikä olla vaan, että kun on nainen. Mut se on niinku vanhempien ihmisten keskuudessa enemmän, eihän nää nuoret ja tämmöset, jotka nyt tietää ohan niitä naisia töissä, mutta siis, vanhemmat herrasmiehet yleensä. Yks tuli joskus toimistolla, mä olin silloin justinsa*

*ensimmäisiä kuukausia töissä, ihmiset oli kesälomalla ja tota yks mies lompsii toimistolle ja sanoo vaan, kattoo ympärilleen ja sanoo että eiks täällä oo ketään miehiä. Mä vaan, että no ei oo. Toinen oli hauska ku mä olin sitten sijaisuutta tekemässä ja sitten soitin yhelle metsän omistajalle ja sitten tota, se kuiskaa tosi kovaäänisesti vaimolleen siinä vaiheessa että ”tää on nainen” (nauraa), että joo, nii. Tällasia pieniä tilanteita ja nimenomaan vanhemmilta.”*

Edellä kuvatun kaltaisiin vanhempiin herrasmiehiin ja metsäammattilaisen sukupuolta kummasteleviin suhtauduttiin huumorilla, eikä työttelyä, naisen pärjäämisen ihmettelyä tai pitkään katsomista pidetty mitenkään omaa naiseutta loukkaavana. Kuten Ronjan kerronnassa, työtöilyn huomattiin jäävän pois sitten, kun asiakkaat tai työyhteisön jäsenet huomaavat, että kyseessä on ammattilainen, joka on teoillaan osoittanut osaamisensa. Osaksi työttelyä pidettiin myös sukupolvikysymyksenä, minkä katsottiin katoavan metsäalan sukupolvien vaihtuessa nuorempiin (myös Suopajärvi 2009, 282).

Naisten ammattilaisuuden kyseenalaistamista ja vähättelyä kohdattiin myös muilta naisilta. Erityisesti kaikenlaiseen *voivotteluun* ja muiden naisten osoittamaan kyseenalaistamiseen suhtauduttiin negatiivisesti, mikä tuokin esiin sen, ettei sukupuolistavia rakenteita tai käytäntöjä tuoteta vain miesten taholta, vaan myös naiset ylläpitävät sukupuolijärjestelmää, joka kyseenalaistaa naisten pärjäämisen miesenemmistöisillä aloilla ja fyysisissä työtehtävissä. Totuttua sukupuolijärjestelmää haastavat metsäalan naiset voivatkin kohdata muistutuksia sukupuolestaan myös metsäalan perinteisissä naisen rooleissa työskenteleviltä henkilöiltä, kuten toimistotehtävissä työskenteleviltä naisilta. Martinin (2003) mukaan naiset toimivat useimmiten tehtävissä, joissa he eivät haasta totuttua työnjakoa. Hänen mukaan sukupuolijärjestelmä muuttuukin vain aiheuttamalla häiriöitä sukupuolijärjestelmään. (em. 347.) Vaikka naiset eivät ole enää yhtä harvinaisia metsäalalla, kuin vielä neljäkymmentä vuotta sitten ja tutkimukseni aineisto näyttää naisten pääsevän käytännössä mihin tahansa metsätalouden tehtäviin, nostavat vanhat sukupuolijaot edelleen päätään näkyen käytäntöinä, jotka kyseenalaistavat naisten ammattilaisuutta ja ylläpitävät sukupuolijärjestelmän mukaisia jakoja metsäalalla. Huomioitavaa on myös se, että alan maskuliiniset käytännöt eivät aiheuttaneet harmia silloin, kun yksittäiset miehet toimivat maskuliinisesti, vaan lähinnä silloin, kun koettiin ulkopuolisuutta, sivuuttamista tai toivottiin työtapoja, jotka mahdollistaisivat pidempää keskustelua ja totuttujen käytäntöjen uudistamista (ks. Martin 2003, 360; Martin 2001).



Vaikka sukupuolistavat käytännöt nähdään usein negatiivisina ja kapeita sukupuolirooleja ylläpitävinä, näkivät naiset metsäalan maskuliiniset normit myös mahdollisuutena. Kysyessäni millaista hyötyä sukupuolesta metsäammattilaisuudelle voisi olla, tuotiin esiin sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä seikkoja, kuten pehmeämpää kohtelua ja arkipäiväistä kohteliaisuutta kuten ovien avaamista tai että sai ottaa ensimmäisenä ruokaa yhteisissä tilaisuuksissa. Monet haastattelemani naiset kokivat sukupuolensa mahdollistavan myös positiivisen erottautumisen sekä erilaisiin työryhmiin pääsemisen silloin, kun organisaatiossa käytettiin sukupuolikiintiöitä. Organisaatioiden harvinaisuudet kokivatkin naisena miesten kanssa toimimisen tarjoavan tilaa ja näkyvyyttä omalle toimijuudelle kuten Heidn kommentti naiseuden eduista osoittaa:

*Heidi: ”Onhan siitä hyötyä, jos sä oot ainoo nainen salissa nii kaikki muistaa sut. Jos siellä on viiskin viiskymppistä ja yks vaikka nyt sit vähän nuorempi nainen, nii kyllähän ne muistaa, et siellä oli se ja sit oli noi, et jää ehkä helpommin mieleen.”*

Martinin (2003, 349) mukaan Heidn kommentin voi nähdä heijastelevan tapaa nähdä nainen ensisijaisesti naisena ja vasta sen jälkeen kollegana. Miesten ja maskuliinisuuksien ollessa alan totuttuja normaaleja jo naisen representaatio tilassa aiheuttaa poikkeaman totuttuun. Erilaisuudesta aiheutuvaa huomiota ei juurikaan kehystetty negatiivisesti silloin, kun naisena kohdelluksi tuleminen ei aiheuttanut vakavasti otettavuuden alenemista tai mahdollisuuksia tulkita naisten käyttävän sukupuoltaan hyväksi edetäkseen urallaan tai päästäkseen helpommalla.

Naisena ainokaisena oleminen voi tarkoittaa myös suurempaa arvostusta, sillä tehdessään miestyypillistä työtä nainen siirtyy sukupuolijärjestyksen hierarkiassa ylöspäin, kuten seuraava lainaus metsurina työskentelevän Outin haastattelusta osoittaa:

*Outi: ”-, kyllä niinku musta tuntuu että mua arvostetaan enemmän ku miesmetsuria.”*

*Haastattelija: ”Joo”*

*Outi: ”Et koska mä oon niinku outolintu tyylisiin. Ja kun perusajatus on että se on raskasta se työ ja liian rankkaa naiselle ja näin, on se niinku lähtöoletus, nii sitten yleensä kyllä sitten, ikinä en oo saanu mitään väheksyntää.”*

Sukupuolijärjestelmän perinteisen naisen roolin murtaminen ja hierarkiassa yleneminen voi saada aikaan ylpeyttä, josta Julkunen kirjoittaa: ”naiset voivat kokea ylpeyttä ollessaan se ainoa tai harvinainen miesten joukossa, ehkä paras ’jätkä’ ” (Julkunen 2010, 133). Pystyessään samaan ja

kenties parempaankin kuin miehet nainen voi saavuttaa arvostetun aseman organisaatiossa. Rikkoessaan stereotypiaa, jonka mukaan nainen ei pystyisi fyysisesti rankkaan työhön voi saavuttaa maskuliinisuutta arvostavassa organisaatiossa arvostusta. Kuten Outi sanoo, hän kokee, että silloin häntä arvostetaan enemmän kuin miesmetsuria ja hän kenties onkin organisaationsa ”paras jätkä” (ks. em.).

Sukupuolelle annetut edut kytkeytyivät myös metsänomistajakunnan muutokseen. Vaikka työvoima olisi edelleen miesenemmistöistä, on metsänomistajakunnassa yhä enemmän naisia. Erityisesti puukaupan ja metsäneuvonnan tehtävissä työskentelevät naiset toivat esiin metsänomistajakunnan sukupuolijakauman muuttumisen lisänsä kysyntää naismetsäammattilaisille. Seuraava ote Tuulan haastattelusta kuvaa, miten tärkeäksi naiselta naiselle tapahtuva kommunikaatio nähtiin:

*Tuula: ”– – Mutta sitten toisaalta sitten kun, tänä päivänä on paljon naismetsänomistajia, niin on paljon helpompi niinku naisen tehdä naisen kanssa kauppaa ja metsäkauppaa niinku ylipäättänsä. Niinku naismetsänomistaja kokee, että hän on vähän blondi, kun miesostaja tulee siihen, mutta niinku helpompi. – – Niin tota, et nainen naiselle.”*

Tuula kertoo naismetsänomistajan kokevan itsensä helposti *blondiksi* miesostajan kanssa asioidessaan. Myös muissa haastatteluissa tuotiin esiin, että naismetsänomistajat ovat usein tyytyväisiä saadessaan asioida naisen kanssa. Martin (2003, 354) kirjoittaakin, että naiset ovat usein reflektiivisempiä huomioimaan muiden toimintaa sukupuolinäkökulmasta. Huomioita siitä, miten naiselta naiselle tehdyt puukaupat tai asiakaspalvelutilanteet tuntuvat merkityksellisiltä, voidaan selittää sillä, että naiset toimivat keskenään feminiinisillä tavoilla. Vaikka metsäammattilaisina toimivat naiset kokivat usein itselleen luontaisena maskuliinisen toiminnan, voitiin muiden alan ulkopuolisten naisten kanssa toimia feminiinisemmin, jotta naisasiakkaan ei tarvitsisi tuntea itseään typeräksi miehen kanssa asioidessaan.

Lisäksi naisten nähtiin myös hyödyttävän organisaatioita paitsi tarjoamalla naismetsänomistajalle naistyöntekijöitä, myös täydentämällä miesten osaamista sosiaalisilla ja esteettisillä taidoilla. Metsässä suorittavaa työtä tekevien naisten ajateltiin tekevän miehiä huolellisempaa työtä. Outi toi haastattelussaan esiin, että hänen oletetaan automaattisesti naisena tekevän esteettisempää työtä, minkä takia hänet laitetaan tarkkuutta vaativiin kohteisiin:

Outi: *"No kyllähän se on automaattinen oletus usein, et just ajatellaan et naiset on, tekee sievempää jälkee (naurahtaa)"*

Haastattelija: *"Joo."*

Outi: *"Mutta en mä tiedä, mä nyt en oo ikinä niin tyttömainen ollu et en mä ny siinä mielessä tiedä, mut ehkä mä ny vähän nihilistisempi ku jotkut miehet ja esteettistä silmää on tietysti enempi mikä on just tämmösissä maisemanhoitohommissa hyvä jos semmosia tekee. Ja kyl sen sit huomaa et jos on jotain tietynlaisia kohteita et mun halutaan menevän sitten."*

Myös metsäkoneenkuljettajana työskentelevä Elsa toi esiin naisten huolellisuuden edut miesten ja etenkin nuorten miesten toimiessa toisinaan puolihuolimattomasti. Naisilta odotetut esteettiset, asiantuntijatyössä ja asiakastyössä korostuvat sosiaaliset taidot sekä aiemmin esiin tulleet ihmissuhdetaidot ja odotukset *seuraneitinä* toimimisesta, tuovat esiin niitä sukupuolistuneita ja sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä, jotka nostavat sukupuolen merkitykselliseksi ja tuottavat käsityksiä eri sukupuolille sopivista työtehtävistä. Miehiä ja naisia erottelevat ja sukupuolesta muistuttavat käytännöt näyttävätkin aiheuttavan sekä harmaita hiuksia, että positiivisesti miellettyjä seurauksia. Usein sukupuolistavat käytännöt kytkeytyivät luonnollisina pidettyihin sukupuolten eroihin ja järjestyksiin, minkä takia niitä ei juurikaan kyseenalaistettu tai välttämättä edes tiedostettu.

## **Yhteenveto**

Edellä esittämäni analyysin perusteella näyttää siltä, että metsäalan raamit ovat rakentuneet miehisen mallin mukaan, mutta joustavat silloin, kun naiset voivat tuoda tuottavuutta parantavaa lisäarvoa asiakaspalvelutaitojen ja esteettisyyden sekä metsänomistajakunnan muutokseen vastaamisen kautta. Metsäalan sisäinen segregatio sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteet viittaavat rakenteisiin, jotka vaikeuttavat erityisesti naisten urakehitystä. Organisaatiotasolla tehdyt havainnot sukupuolten erilaisista tehtävänkuvista sekä käytännön työssä kohdatut muistutukset sukupuolen mukaisesta työnjaosta ylläpitävät järjestystä, jonka mukaan naiset ja miehet ovat luonnollisesti sopivia erilaisiin tehtäviin. Voidaankin kysyä, sivutetaanko käytettävissä olevia kapasiteetteja, ja kavennetaanko naisten mahdollisuuksia erilaisiin työtehtäviin, jos naiset nähdään ensisijaisesti soveltuviksi hyviä sosiaalisia taitoja, empaattisuutta, tarkkuutta sekä esteettisyyttä vaativiin tehtäviin (Korvajärvi 2011, 235).

Segregaation lisäksi perheen perustamiseen ja äitiyteen liittyvät haasteet näyttävät kohdistuvan erityisesti naisiin. Osa haastateltavistani kertoi tilanteista, joissa perheen perustaminen oli vaikeuttanut urakehitystä ja aineistoni nuoret naiset esittivät huolia raskauden vaikutuksista työuraan. Työn ja muun elämän yhdistäminen näytti tuottavan vaikeuksia useammille haastateltavistani, sillä sijaisten saamisen vaikeudet sekä työn kausiluontoisuudet aiheuttivat toisinaan työpäivien ja -viikkojen venymistä. Naiset näyttävät edelleen olevan ainokaisia, joita kohdellaan usein ensisijaisesti sukupuolensa edustajina kuin ammattilaisina. Vaikka monet haastateltavistani näkivät naiseuden etuna erottautua alan miehisessä työympäristössä, näytti naiseus asettavan ammattilaisuudelle myös monenlaisia haasteita, eikä sukupuolistavien käytäntöjen muistutuksia sukupuolesta voitu täysin sivuuttaa. Edellä esittelemäni sukupuolen merkitykset metsäalan rakenteissa ja käytännöissä antavat pohjan sille, miten sukupuolta ja ammatti-identiteettiä aktiivisesti tuotetaan (ks. Martin 2003, 354). Seuraavaksi siirryn käsittelemään, millaisilla identiteettityön keinoilla näihin muistutuksiin sukupuolesta kyettiin vastaamaan, ja miten identiteettityön kautta tuotetaan myös sukupuolta.

*Taulukko 2. Metsäalalle rakentuneet raamit*

Sukupuolistuneet/sukupuolistavat rakenteet	Sukupuolistuneet/sukupuolistavat käytännöt
<ul style="list-style-type: none"> <li>- miesten ja naisten työt, eli alan sisäinen horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio</li> <li>- äitiyteen sekä työn ja muun elämän yhdistämiseen liittyvät ongelmat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- muistutukset sukupuolesta</li> <li>- maskuliininen työkuulttuuri</li> <li>- odotukset naistyypillisistä taidoista ja ominaisuuksista: empaattisuus, hyvät sosiaaliset taidot, esteettisyys</li> </ul>

## 6. Raameissa rakennettava metsäammattilaisuus

Tässä luvussa käsittelen tunnistamiani identiteettityön (Snow & Anderson 1987) muotoja. Käsittelen niitä keinoja, joilla haastatteleman naiset ikään kuin sulautuvat metsäammattilaisuuden tapoihin ja arvoihin ja rakentavat ammatti-identiteettiään metsäalalla. Identiteettityö nousi mielenkiintoisiksi silloin, kun naiset kuvasivat metsäalalla työskentelyä ja työkuulttuurin erityisyyttä suhteessa muihin aloihin sekä omaa sopeutumistaan naisena alalle, jossa he ovat ainakin tilastollisesti vähemmistönä verrattain miehiin. Tekemällä eroja epätoivottuihin rooleihin ja ryhmiin sekä omaksumalla positiivisia rooleja, yhteisön tapoja ja ideologioita vahvistettiin omaa asemaa ammattilaisena muiden joukossa. Koska sukupuolta tuotetaan suhteessa työkuulttuuriin (Acker 1991), voidaan identiteettityötä tarkastella selontekoina sukupuolen ja metsäammattilaisuuden suhteista, jossa heijastellaan paitsi metsäalan työkuulttuurin rakenteita ja arvostuksia, myös laajempia kulttuurisia käsityksiä sukupuolesta (vrt. Alho & Sippola 2018). Esitän, miten etäännyttävät ja omaksuvat identiteettityön tavat toimivat ammatti-identiteettiä vahvistavina, mutta myös samalla sukupuolta tuottavina ja järjestävinä tapaisuuksina.

### 6.1 Miesten kanssa helpompaa kuin naisten?

Identiteettityö, jonka kautta omaksutaan ja ”hehkutetaan” rooleja, sosiaalisia suhteita tai ideologioita sitouttaa yksilön hänen tavoittelemaansa sosiaaliseen identiteettiin (Snow & Anderson 1987, 1354). Erityisesti tällaista identiteettityötä tehtiin puheessa metsäalasta miesenemmistöisenä työpaikkana. Kaikki haastatteleman naiset työskentelivät miesenemmistöisissä organisaatioissa. Miesten kanssa työskentelylle annettiin positiivisia, joissain haastatteluissa suoranaisesti miesenemmistöistä alaa ”hehkuttavia”, ilmauksia. Miesten kanssa työskentelyn etuina nähtiin miesten rentous, rehellisyys ja suora puheisuus sekä ripeä päätöksentekokyky, minkä lisäksi huumori näyttäytyi usein erityislaatuisena ja merkityksellisenä. Huumori nousi sitovaksi ja työyhteisöjä yhdistäväksi voimaksi, jolla selitettiin alalla työskentelyn helppoutta. Toisinaan huumori kohdistui myös alan naisiin, kuten seuraava lainaus Kirsin aineistosta osoittaa:

Haastattelija: ”Näeks sä et ehkä just itekki pitää olla semmonen tietynlainen nainen, että niinku selviää?”

*Kirsi: ”Pitää, pitää olla. Täytyy osata ottaa vastaan sitä huumoria, mitä ne tietenkin pitää, ja ku ne tietää ettei täällä paljon niitä naisia ole, nii ne tietenkin pitää sitä huumoria niistä naisista. Ja se täytyy osata päästää korvista läpi ja siitä ei saa ottaa niinku henkilökohtaisesti, koska ne ei tarkota sitä koskaan sillain ja sitten ennen kaikkea siihen täytyy osata heittäytyä mukaan siihen juttuun ja se, et jos sä jäät vaan niinku sivuun kuunteleen, nii miehet luulee et nyt sää loukkaannuit ja sit ne menee ihan vaikeeks. Vaan sun täytyy niinku rennosti ja reilusti lähteä mukaan siihen huulenheittoon ja tavallaan niinku, ehkä se poikatyttöasenne on siinäkin auttanut, että sitä osaa sitten niinku olla niissä jutuissa mukana ja täytyy vähän välillä puhua härskisti ja vähän rennosti ja ei niin ensinkään jännittää niitten asioitten kanssa. Ja kynsilakkaa en ole ikinä eläessäni laittanut enkä varmaan tule laittamaanakaan, ku ne saattais vähän kattoo hitaasti, et nyt on väärässä paikassa, et tota, sillain oon sen kokenut. Et kyllä sen niinku, on se kyllä voimavara.”*

Kirsi näkee miesenemmistöisen alan olevan voimavara ja hän kokee *poikatyttöyden* helpottavan maskuliiniseen kulttuuriin suhtautumista. Huumoriin mukaan lähteminen sekä naiseutta korostavien tapojen, kuten kynsilakan käytön välttäminen, näyttivät hyväksi havaituilta keinoilta toimia miesten kanssa. Myös muissa haastatteluissa huumori näyttäytyi keinona purkaa paineita sekä torjua konfliktit sukupuolen noustessa keskusteluun. Tapauksiin, joissa metsäammattilaista oli kutsuttu sihteeriksi, tytötelty tai kyseenalaistettu naisen pärjäämistä ja ammattitaitoa suhtauduttiin huumorilla, kuitaten ne vain vitseiksi, yksittäistapauksiksi tai harmittomiksi kommenteiksi, jotka otetaan kevyesti ja joille voidaan nauraa.

Metsätyömieskulttuurissa nainen onkin ollut huumorin kohteena ja usein seksualisoitu halujen kohde (Pöysä 1997, 304). Pöysä (1997) kuvaa metsätyömiesperinteen huumoria eräänlaiseksi kommunikoinnin perusulottuvuudeksi ja asioihin suhtautumisen tavaksi (em. 304). Huumori on ollut yhteisöllisyyden symboli, minkä takia vielä nykypäivänäkin huumorille perustuvaa yhteisöllisyyttä voi olla vaikeaa kyseenalaistaa. Naiseuteen kohdistuvien vitsien sivuuttaminen tai niille nauraminen yhdessä näyttää keinolta ylläpitää metsäammattilaisten välistä kollektiivisuutta. Suhtautumalla miesten kanssa työskentelyyn voimavarana ja suhtautumalla maskuliiniseen huumoriin ”oikein” voidaan Snown ja Andersonin (1987, 1356) teorian mukaan tulkita identiteettityönä, joka vahvistaa yhteenkuuluvuutta metsäammattilaisten yhteisöön ja legitimoii naisen sopivuutta miesenemmistöisen alan totunnaisuuksiin.

Lääkärien ammatti-identiteettiä ja sukupuolta tutkinut Varpu Löyttyniemi (2004, 206) tuo väitöskirjassaan esiin, miten kirurgien härskit, sovinistisetkin vitsit toimivat mahdollisuutena purkaa vaativan työn paineita, mutta samalla uusintavat naisiin alentavasti suhtautuvaa

puhetapaa. Myös sotilasorganisaatioita tutkinut Katri Otonkorpi-Lehtoranta (2017) tuo esiin huumorin merkityksen solidaarisuutta ylläpitävänä toimintana, joka ylläpitää miesten välistä yhteenkuuluvuuden ja yhtenäisyyden tunnetta sekä eroa naisiin (em. 205). Tutkimuksessani huumori nousi tärkeäksi metsäalan hyvää työkulttuuria ylläpitäväksi tekijäksi. En väitä, etteivätkö naisetkin voisi tehdä sukupuolesta huumoria ja lähteä sovinistiseen huumoriin mukaan kokematta siitä mitään negatiivisia seurauksia. Kuitenkin, kuten edellä esitetty lainaus Kirsin haastattelusta tuo esiin, hegemonista maskuliinisuutta tukeva huumori ylläpitää alan sukupuolistuneita rakenteita, joissa naiset ovat ikään kuin vastuussa hyvän ilmapiirin säilyttämisestä mukautuessaan huumoriin ja välttäänsä tilanteita, joissa heitä alettaisiin pitää vaikeina, humorintajuttomina naisina.

Vaikeat naiset ja naisenemmistöiset alat nähtiinkin usein vastakohdaksi huumorin ja rentouden värittämälle metsäalalle, mikä näkyi aineistossani etäännyttävänä identiteettityönä. Haastateltavat tekivät eroa metsäalalla työskentelevien naisten ja hoiva-alalla työskentelevien naisten välillä. Naisenemmistöiset alat kuvattiin usein yhteisinä, joissa metsäalan naiset eivät ikinä näkisi voivansa työskennellä, vaan he kertoivat työskentelevänsä mieluummin miesten kanssa. Naisenemmistöisistä aloista puhuttiin useammissa haastatteluissa negatiivissävytteisesti, tai ainakin ne nähtiin hyvin erilaisina suhteessa metsäalaan. Naisaloilla nähtiin esiintyvän usein enemmän juoruilua ja *selkään puukottamista* sekä sellaista toimintakulttuuria, johon metsäalalle identifioituneet naiset eivät kokeneet sopivansa.

*Kirsi: ”Joo on, en vois ikinä kuvitella olevani töissä hoitoalalla, jossa olis suurinosa naisia, en, en, en. (nauraa) Tai sitten mä istusin varmaan hiljaa siellä omassa huoneessani enkä puhuis kenellekkään mitään.”*

Etäännyttäminen naisenemmistöisestä työkulttuurista ja *kanalaumoista* näyttäytyy eron tekona naistyypillisiksi miellettyihin toimintatapoihin, joiden nähtiin kuuluvan naisaloille. Miesenemmistöisten ja naisenemmistöisten alojen vertailu ja asettaminen vastakkaiseksi ylläpitää sekä sukupuolieroa, että sukupuolijärjestelmää, vaikkakin identiteettityönä käytettynä sillä voidaan vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä naisena miehen työksi mielletyissä tehtävissä.

Sukupuolistavaa identiteettityötä tehtiin myös roolien kautta. Suurin osa haastattelemistani naisista koki eroavansa stereotyyppisen feminiinisistä naisista lapsuudestaan lähtien, ja miesten

toimimisen luontaisuutta tuotiin esiin jo lapsuuden kerronnassa (vrt. Kelan 2007, 375). Monet kokivat jo lapsuudesta ja nuoruudesta erottautuneensa muista tytöistä leikkiessään metsässä poikien kanssa tai kertoessaan olleensa urheilullisia *poikatyttöjä*. Miesten ja naisten toimintatapojen välisten erojen nähtiinkin johtuvan nimenomaan sukupuolesta:

Outi: *"Jotenkin noin naisseurassa mulla on usein vähän semmonen vaivautunu olo ja joku naisvaltanen alakin, niin se alkaa ahdistaan tosi helposti, kun mä en ymmärrä niitten ajatusmaailmaa."*

Haastattelija: *"Joo, joo"*

Outi: *"Sit niinku on tottunu ehkä ilmaseen itteensä enemmän niinku miehet, nii sit helposti naiset käsittää väärin ja loukkaantuu ja kaikkee, kun ne on niin herkkähipiäisiä, nii."*

Haastattelija: *"Et sä koet et miesten kaa on silleen rennompaa?"*

Outi: *"Nii niitten kaa voi olla ihan silleen, ettei nyt joka sanaa joudu miettiin, ettei joku vedä hernetä nenään ja tälleen."*

Outi korostaa puheessaan miesten kanssa toimimisen olevan helpompaa, koska miehet eivät loukkaannu yhtä helposti kuin *herkkähipiäiset* naiset. Aineistolainauksesta on löydettävissä sekä miestapaisen käytöksen "hehkuttamista" sekä etäännyttämistä naisyhteisöistä, jotka nähtiin usein negatiivisesti värittyneinä. Sukupuolistavalla identiteettityöllä rakennetaan maskuliinista metsäammattilaisen ammatti-identiteettiä, joka on vastakohtainen *herkkähipiäiselle* feminiinisyydelle sekä vahvistetaan sukupuolia erillään pitävää dynamiikkaa miesten ja naisten vastakkaisuudesta. Samalla voidaan myös irtautua vaikean naisen roolista sekä vahvistaa ammatti-identiteettejä, jotka ylläpitävät metsäalan maskuliinisuutta.

Metsäalan työkuulttuurin maskuliinisia piirteitä omaksuvat ja hehkuttavat naiset tekivät haastattelupuheessa kielellistä identiteettityötä, jolla he rakentavat ammatti-identiteettiään miesenemmistöiseen alaan liittämiensä positiivisten piirteiden kautta sekä asemoivat muita naisia erilaisiksi suhteessa miesten kanssa työskenteleviin naisiin. Vaikka myös miesenemmistöisestä työympäristöstä saatettiin löytää negatiiviseksi nähtyjä naisenemmistöisten alojen piirteitä, kuten juoruilua, oli alalla viihtymisen kannalta kuitenkin merkityksellisempää miesten kanssa työskentelyn rentouden ja huumorin korostaminen:



*Elsa: ”Että tota... Ja sitä ei sovi sanoa etteikö nekin (miehet) juorua isi ja sitä rataa! Vaikka ne väittää, että ei. Mutta kyllä toi, kyllä tota paljon helpompaa se on, eikä sitten välttämättä, vaikka just keskusteleekin motokuskien kanssa ja näin päin pois, nii naiset ehkä menee syvällisemmin asioihin, nii miesten kanssa pystyy oleen sillain pintapuolisestikin tekemisissä. Toki sitten välillä mennään ihan syvällisempiinkin ja mietitään, että minkä takia se vaimo on kotona semmonen, mutta noin pääsääntöisesti heitin kanssa on paljon helpompi työskennellä.”*

Haastatteleman i naiset, jotka omaksuivat miesten yhteisön maskuliinisuuksia selittävät identiteettityötä luonnollisena osana omaa persoonaa. Mielenkiintoista onkin, että vain harvalla oli työkokemusta naisenemmistöisiltä työpaikoilta ja kokemukset joista kerrottiin, olivat usein positiivisia, mutta eivät kuitenkaan yhtä positiivisesti värittyneitä, kuin miesenemmistön kanssa työskentely. Myös Martin (2003) kirjoittaa ristiriidasta, jonka mukaan miesten sosiaalista toimintaa kuten juoruilua tai ajan tuhlaamista työkavereiden kanssa jutteluun ei kritisoida samoille perusteilla, kuin naisten sosiaalisuutta. Martinin mukaan miehet hyötyvät sosialisoinnista työpaikoillaan, kun taas naisten nähdään usein vain tuhlaavan aikaa. (Martin 2003, 358.)

Laura Rhoton (2011) on tutkinut teknologian, matematiikan ja tekniikan organisaatioita ja havainnut miesenemmistöisillä aloilla työskentelevien naisten etäännyttävän itseään muista, erilaisista naisista, vastauksena alan maskuliiniseen työku lttuuriin (Rhoton 2011). Miestapaisen ja naistapaisen asettaminen vastakkain ja hierarkkiseen järjestykseen näyttää tuottavan dynamiikkaa, jolla samaan aikaan voidaan vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä päte vänä, metsäalalle sopivana naisena sekä luultavasti tiedostamatta tuotetaan sukupuolta tavoilla, jotka asettavat maskuliinisen, miestapaisen toiminnan feminiinistä arvostettumaksi. Miesten toimintaa selitettiin nimenomaan sukupuolella. Metsäalalla työskentely oli helppoa, koska oltiin miesten kanssa ja miehet toimivat miehiseksi tulkituilla tavoilla (ks. Martin 2001). Vaikka haastattelupuheessa työku lttuuria ei aina määritely suoranaisesti maskuliiniseksi, voidaan erilaisista naisen rooleista etäännyttävää ja miesten kanssa työskentelyä ”hehkuttavaa” identiteettityötä lukea vastauksena metsäammattilaisen normin maskuliinisuuteen, sillä sen voidaan katsoa heijastelevan usein tiedostamattomia käsityksiä siitä, millainen sukupuolen tuottaminen sopii alan ku lttuuriin ja millainen vähentää ammattilaisena saatavaa arvostusta (Rhoton 2011, 705). Identiteettityö voidaankin nähdä keinona rakentaa ammatti-identiteettiä alan maskuliinisuuksiin istuvaksi.

Taulukko 3. Miesten kanssa helpompaa kuin naisten

Identiteettityö	Sukupuolen tuot.	Esimerkkilainaus
<u>Omaksuminen</u> Miesenemmistöisten alojen ja huumorin ”hehkuttaminen”	Sukupuolijärjestelmän ylläpitäminen, Maskuliinisuuden ylläpitäminen ja uusintaminen	Elsa: ”Nii meil on semmonen vähän oma huumori. Semmonen et se tarttee vähän semmosta, eiks se vähän sanota et patologeillakin tarttee olla semmonen tietty huumori et kestää sitä työtä, nii meil on ehkä vähän sama – –. Nii, et kyllä siihen valikoituu semmoset tietynlaiset ihmiset minusta.”
<u>Etäännyttäminen</u> Eron tekeminen negatiivisesti määriteltyihin naisenemmistöisiin aloihin	Sukupuolijärjestelmän ylläpitäminen, stereotyyppiset kuvat hoiva-alan ”vaikeista naisista”	Milja: ”Niin sitten ajatteli, että joo, että jos tosiaan niin, ehkä just et sellanen kanalauma, että sitä yrittää välttää ja semmosta kilpailua, mahdollista selkään puukottamista, mitä sitten pelkäs ainakin, että se vois naisvaltasessa paikassa olla.”

## 6.2 Sukupuoli hallittuna osana metsäammattilaisuutta

Tiina Suopajärven mukaan ”Miessukupuolen ollessa yksi metsäammattilaisten rooliodotuksista joutuvat tästä poikkeavat naiset metsäalalla työskennellessään kontrolloimaan omaa sukupuoltaan.” (Suopajärvi 2009, 276). Törmäsin myös itse samaan hämmentyessäni aineistossani esiintyvistä puheesta, jossa naissukupuoli näyttäytyi jonain, jota haluttiin ikään kuin karttaa. Esitin edellä, miten naisten ja miesten yhteisölle rakennettiin eroja identiteettityön kautta. Seuraavaksi keskityn identiteettityön tapoihin, joilla naiset aktiivisesti rakensivat identiteettityön ja sukupuolen suhteita metsäalalle sopiviksi omaksumalla ja etäännyttämällä erilaisista naisen rooleista (ks. Snow & Anderson 1987, 1354). Nämä roolit eivät perustu todellisiin, olemassa oleviin rooleihin, vaan ovat pikemminkin potentiaalisia ammatti-identiteetin ja sukupuolen tuottamisen tapoja, jotka aktivoituvat haastattelujen identiteettityössä.

Vain harvassa haastattelussa puhuttiin suoraan itsestä ”hyvänä jatkänä”, vaikka monet identifioituivat poikatyttöyteen ja miehiin yhdistettyyn urheilullisuuteen. Tuomalla esiin omia maskuliinisia puoliaan ja sopivuuttaan maskuliinisiin normeihin, voidaan nousta sukupuolijärjestelmän hierarkiassa. Suopajärven (2009) Silvastilta (2001) lainaaman esimerkin mukaan maatilan isäntänä voi olla nainen, mutta mies ei voi olla emäntänä ilman arvonannon

laskua (Suopajärvi 2009, 283). Monet haastattelemani naiset kehystivätkin erilaisen, maskuliinisuuden kautta rakentuneen naiseuden osaksi ammatti-identiteettiään. Erilaisen naisen roolin omaksuminen ja maskuliinisten toimintatapojen yhteisöllinen omaksuminen näyttivätkin risteävän, sillä poikatyttöyden nähtiin helpottavan alan käytäntöihin sopeutumista. Seuraava lainaus tuo esiin Heidin pohdintaa miehisen työkuulttuurin omaksumisen helppoudesta sekä tuo esiin huomioita naisista, joille maskuliinisuuksiin sopeutuminen ei ollut yhtä helppoa:

Heidi: *”Se voi tulla siitäkin et mulla, no mulla on kyllä siskoja ja mulla on veli, ja sit mulla on hirveesti poikaserkkuja, et tuleeks se semmosesta, et jos sä oot ollu enemmän miehisessä työympäristössä, että sitä ei sillä tavalla tiedosta jos siinä on jotain. En mä osaa sanoo. Mut joillekin se on tuntunu että se on ollu liian miehistä tai ei oo ollu heille sopivaa.”*

Heidi pohtii, ettei ehkä osaa kiinnittää huomiota miehisen toimintaympäristön miehisiin tapoihin, koska on tottunut toimimaan miesten kanssa. Hän myös tunnistaa, että alan maskuliiniset käytännöt sekä erot arvoissa voivat aiheuttaa ongelmia työympäristöön sopeutumiseen niille, erilaisille naisille, jotka kokevat maskuliinisuuden rasittavana *äijäasenteena*:

Heidi: *”– – Mut joillekin se on tuntunu että se on ollu liian miehistä tai ei oo ollu heille sopivaa.”*

Haastattelija: *”Okei”*

Heidi: *”Tai sit on ollu niinku ristiriitanen sen oman arvomaailman kanssa.”*

Haastattelija: *”Tuntuuks et se miehisuus näkyy myös semmosessa kuormittavuudessa et odotetaan tosi paljon?”*

Heidi: *”Ei, mut varmaan sit heillä, et he koki jotenkin semmosta tosi rasittavaa niinku äijäasennetta, jota mä en niinku näe, mä en koe sitä sellasena.”*

Haastattelemilleni naisille, jotka olivat alalla pysyneet ja jotka korostivat miesten kanssa työskentelyn positiivisuutta, *äijäasenne* ei ilmennyt samanlaisena, vaan he määrittivät työkuulttuuria positiivisesti. Negatiivisiksi koetut sukupuoli- ja naiseuteen kohdistuvat tapaukset selitettiin yksittäistapauksina, huumorilla tai sukupolvierolla ja usein alalta katoavien naisten katsottiin olevan metsäalalle soveltumattomia henkilökohtaisten ominaisuuksien tai erilaisen arvomaailman takia. Miesenemmistöisiin työyhteisöihin ja miehiin työkavereina suhtauduttiin ”hehkuttaen” huolimatta siitä, että naiset tunnistivat maskuliinisen kuulttuurin aiheuttavan myös ongelmia. Heidn vastaus naisten katoamiseen sivusi joidenkin naisten kohtaamaa *rasittavaa äijä*

*asennetta* ja palaankin viimeisessä analyysiluvussa (7.) käsittelemään negatiiviseksi tunnistettuja ammattilaisuuden piirteitä, joita naiset halusivat murtaa.

Toin edellisessä analyysiluvussa esiin niitä sukupuolistavia käytäntöjä, joiden kautta metsäalalla työskenteleviä naisia kohdeltiin ensisijaisesti naisina ja vasta sen jälkeen ammattilaisina. Edellä olen esittänyt mahdollisia tapoja rakentaa ammatti-identiteettiä maskuliinisuuden kautta. Identiteettityötä tehtiin kuitenkin myös korostamalla naissukupuolta, jolloin naissukupuoleen luonnollisesti kuuluvaksi nähtyjä feminiinisiä ominaisuuksia voitiin omaksua osaksi ammattilaisuutta. Esimerkiksi metsäkoneenkuljettajana toimiva Elsa teki vertailua miesten ja naisten välillä erotellen miesten ja naisten erilaisia taitoja:

Elsa: ”No kyllä se niinku sanoin, että niinku tota noin niin, sille nyt vaan ei voi mitään, mutta kyllä naisilla on luontasesti sellanen tarkkuus ja sitten se, että yleensä haluaa niinku tehdä asiat niinku hyvin ja perusteellisesti, et sitten ehkä se nopeus siä jossain takana, mutta että kuitenkin niin, nii se halu tehdä asiat oikein nii, se kantaa kyllä niinku ehkä paremmin sitten kuitenkin pitkässä juoksussa. Että ja sitten yhtä kaikki niinku koneen huollossa, nii just tää että on niinku, huomaa pienenkin tipan jossain.”

Haastattelija: ”Niin”

Elsa: ”– – Niinku on se tarkkuus minusta naisella vaan valitettavasti ehkä, niin se on vaan meillä. Ja sitten on kyllä, jotenkin kyllä mä aattelen, että kyllä nainen osaa niinku, se petraa sitä. Se saa sitä nopeutetta ittellensä osaks, koska nainen pystyy aatteleen montaa asiaa kerrallaan. Niin sitten periaatteessa, just kun sä siellä työstät mettässä ja sä kuitenkin niinku keräät niitä puita koko aika kyytii, mut sit sää koko aika tarkkailet sitä ympäristöös, että mitä tarttee paikkausta ja, ja, sitten just se, että pystyy seuraa ne kaikki puut, ettei kolhi niitä. Nii kyllä se vaan on valitettavaa, että kyllä se miehillä vähän on se putki aivo, että yks asia kerrallansa ja sitten siitä. ”

Elsa tuo esiin yleisesti tunnetun kulttuurisen mallin miesten putkiaivoista verrattuna naisten kykyyn ajatella montaa asiaa yhtä aikaa (ks. myös Koivunen 2011, 160). Samalla hän tekee naisellisia ominaisuuksia omaksuvaa identiteettityötä, jossa naisille luontaiseksi katsottu huolellisuus ja monen asian hallinta nähdään miesten nopeampaa, mutta huolimatonta ja yksipuolista työtä tehokkaampana. Naissukupuoleen liitetyt positiiviset piirteet vahvistivat

ammattilaisuutta tavoilla, jotka voidaan nähdä naisen roolin omaksuvana identiteettityönä, jossa naiseudesta ikään kuin valitaan sopivia ammatti-identiteettiä vahvistavia tekijöitä. Tällöin sukupuolta voitiin käyttää laajentamaan (esim. Warin yms. 2006) ammattilaisuutta omaksumalla ja tuomalla esiin naiselliseksi käsitettäviä tapoja, jotka nähdään usein naisille luontaisesti kuuluviksi myös työyhteisöjen työnjaossa (ks. Leinonen, Uosukainen & Ylöstalo 2006, 171–172).

Vaikka naissukupuolen nähtiin tarjoavan mahdollisuuksia laajentaa ammattilaisuutta ja täydentää organisaation osaamista, puheessa varottiin tuottamasta kuvaa siitä, että oltaisiin *räpsyttelemässä silmäripsiä* tai että sukupuolta käytettäisiin oman urakehityksen edistämiseen. Haastattelemani naiset olivatkin melko sensitiivisiä sille, etteivät he käyttäisi sukupuolta edukseen tavoilla, jotka voitaisiin tulkita naiseuden hyväksikäyttämiseksi ammatillisen pätevyyden sijaan. Myös Martin (2003, 356) esittää sukupuolen tuottamisen olevan refleksiivistä ja tietoisista silloin, kun henkilö harkitsee, miten tuottaa sukupuoltaan tullakseen tulkituksi haluamallaan tavalla. Monet haastateltavistani näyttivätkin tuottavan metsäalan raameihin sopivaa sukupuolta tekemällä identiteettityötä, jolla korostettiin naiseutta asiantuntijuudelle hyödyllisenä ominaisuutena ja vältettiin epätoivottuja naisen rooleja, kuten *herkkähipiäisen*, *juoruilevan* tai *silmiään räpsyttävän* naisen rooleista. Verratessani kertomuksia miesten työtavoista naisten tekemään identiteettityöhön, näyttää siltä, että naisten pitää olla tarkempia siitä, millaisia ominaisuuksia naiseudesta voidaan omaksua osaksi ammattilaisuutta kulttuurissa, jossa mies ja miehiset ominaisuudet asettuvat ammattilaisuuden mittatikuksi (vrt. Martin 2003, 357).

Taulukko 4. Sukupuoli hallittuna osana metsäammattilaisuutta

Identiteettityö	Sukupuolen tuot.	Esimerkkilainaus
<u>Omaksuminen</u> sukupuoli osana ammattilaisuutta	Sukupuoliero, naisen metsäammattilaisuus miehen metsäammattilaisuutta täydentävänä	Milja: ”Kyllä mä luulen, että sitten kuitenkin se, että me tuodaan niinku, just täs on tullu näitä esiin, tiettyjä sosiaalisia taitoja, vaaditaan ja toivotaan sellasta asioitten erilaista käsittelyä ja sitten tota ollaan huolellisia ja vastuullisia ja tämmöstä niin, mä sanoisin, et ei nyt ehkä mitenkään, et naiset tällä alalla tuo varmasti tähän semmosta millä niinku tätä pakkaa täydennetään.”
<u>Omaksuminen</u> erilainen nainen ”hyvä jätkä”	Maskuliinisuuden kautta rakentuva ammatti- identiteetti, maskuliinisuuksia ylläpitävä	Kirsi: ”Noh, mä oon aina ollu semmonen poikatyttö, harrastanu jalkapalloa ja jääkiekkoo ja viettäny kaikki ala-asteen ja yläasteen välit poikien kanssa pelaten jalkapalloa, nii se ei häirinny mua niinku ensinkään.”
<u>Etäännyttäminen</u> stereotyyppisistä negatiivisesti määritellyistä naiskuvista irtautuminen	Sukupuolijärjestelmän ylläpitäminen, erojen rakentaminen erilaisten naisten välille	Milja: Sen mä ehkä tietosesti halusin, et jos mä nyt sain tietää et sen paikan on nyt saanu joku vanhempi mieshakija ja jos sieltä rupes tulemaan tätä näin, että koska minä olen nainen ja minä olen nuori vastavalmistunut. Niin mä halusin aika nopeesti työntää ne sivuun, koska mä en niinku halua uhriutua siitä jotenki ja nostaa semmosta jotain naiskorttia ylös.  Ronja: ”— en mä halua muutenkaan ajatella, että sä räpsyttelet silmiäs jossain.”

### 6.3 Metsäläisyys ja me-henki

Edellä olen käsitellyt niitä yhteisöihin ja rooleihin liittyviä identiteettityön muotoja, jotka liittyivät sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteisiin. Viimeiseksi identiteettityön muodoksi nostan esiin identiteettityön, joka liittyy metsäammattilaisia yhdistäväksi katsottuun *metsäläisyyteen*, jota

rakennettiin aineistossani sekä yhteisöllisen, että ideologisen omaksumisen kautta. Metsäläisyyttä rakennetaan ja selitetään niin kasvutarinoilla, kuin myös korostamalla metsäammattilaisia yhdistäviä arvoja ja käyttäytymismalleja. Metsäläisyyttä ja metsämieshenkeä on kuvattu myös aikaisemmassa tutkimuksessa, esimerkiksi Leena Paaskoski (2008) kirjoittaa metsämieshengen kulminoituvan yhteisten kokemusten, keskinäisten suhteiden sekä sosiaalisten pelisääntöjen kokonaisuudeksi (em. 103) kun taas Matti Palo (1989) näkee metsämieshengen perustuvan puun tuottamisen ensisijaisuuteen, kestävyyteen, pitkäjänteisyyteen sekä täydellisyyteen pyrkimiseen (Palo 1989, 92). Vaikka monet haastattelemani ammattilaisista työskentelivät pääasiassa toimistoissa tai asiakkaiden kotona, tuotiin yhteistä arvomaailmaa ja luontosuhteen keskeisyyttä esiin sekä alavalintaa selittävinä että yhteenkuuluvuutta ja kollektiivista ammatti-identiteettiä vahvistavina tekijöinä.

Metsäläisyys perustuu kasvutarinoille metsässä sekä tarinoille opiskeluajasta, joka muodostui usein merkitykselliseksi kasvualustaksi ammatti-identiteetin kasvamiselle. Aineistossani metsäläisyys tuli esiin lämpiminä muistoina opiskeluajan ilmapiiristä ja yhteisistä kokemuksista:

*Tuula: ” – Ja kun kaikki on vähän samanmielisiä, semmosia metsäläisiä suurinpiirtein, nii sehän on ihan huikee se ilmapiiri. Ja sehän nyt, se opiskeluhan nyt on semmosta, silloin oli neljä vuotta kun siellä käytiin, sellasta puoli villiä ja vapaata. Ja pikkusen opettajatkin tuntu olevan välillä, että niitä vanhoja kalvoja näytettiin vuodesta toiseen, ettei sitä niinku, et sen olis voinu käydä kahdessa vuodessakin tehokkaasti sen koulun, että mutta niinku tiiät, niin ihanaa aikaa se opiskelu nuorena on. Ja tukkilaiskisoja pidettiin siellä järvellä ja kaikenlaista metsätaitokilpailua. Se on ollu hieno aika elämästä se opiskeluaika, siellä ei nipotettu.”*

Lainaus Tuulan haastattelusta tiivistää olennaiset piirteet puheesta metsäläisyydestä, joita ovat rentous, vapaus, yhteisten arvojen ja merkitysten jakaminen, luonnonläheisyys sekä oman ammattitaidon osoittaminen esimerkiksi kisailemalla. Tuulan muistelu opiskeluajasta oli yhteneväinen monen muun haastattelemani metsäammattilaisen kanssa. Sama me-henki näytti jatkuvan myös työelämässä, kuten seuraavasta haastattelulainauksesta voidaan tulkita:

*Elsa: ” – Se on vaan jotenki ku siin on semmonen yhteinen kieli niistä, vaikka näkee näitä muitakin jotka tekee esimerkiks UPM:lle taikka MHY:lle taikka muualle, nii siinä vaan jotenkin puhutaan sitä samaa kieltä kuitenkin. Oli firma mikä tahansa, on samat ongelmat. Nää kausivaihtelut ja puuta pitäis saada ja sitten ei taas saa tehdä ja jotenkin se on niin sillai ja sitten ne olosuhteet on kaikille samat. Ja sitten kun keskustellaan, nii keskustellaan samoista asioista, vaikka oltais niinku, eri firmoille tehtäis töitä. Että kaikki tietää*

*pelisäännöt. Ja sitten on aina tietysti se pilke silmäkulmassa toki, että se kelle mää teen, ni se on paras (nauraa) – –.”*

Puhe yhteisestä kielestä, saman mielisyydestä ja metsäläisyydestä rakentaa ammatti-identiteettiä samanmielisen arvomaailman ja yhteisöllisyyden ”hehkuttamisen” kautta. Yhteinen kieli ja arvot luovat me-henkeä, joka rakentaa ammattikunnan yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä.

Metsäläisyyden ja sukupuolen suhde rakentui aineistossani monitulkintaiseksi. Metsäläisyydestä puhuttiin sekä sukupuolettomasti alalle opiskelleita ja alalla työskenteleviä yhdistävänä tekijänä, mutta metsäläisyys nivoutui naiseuteen tavalla, joka erotti heidät muista naisista. Kuten seuraava aineistolainaus Miljan haastattelusta osoittaa, metsäläisiä opiskelevien naisten kuvattiin olevan erilaisia kuin hoivaavat naiset. Heistä puhuttiin rempseämpinä, reippaimpina ja luontoa rakastavina:

*Milja: ”No kyllähän sitä, kyllähän tälle alalle hakeutuu selkeästi tietyn tyyppisiä henkilöitä. Niin naisia kuin miehiä, siellä on ne jotkut luontoharrastusyhteydet, ehkä on sitä metsää ittellä tai sitten ei. Meillä oli itseasiassa yllättävän vähän niitä, jotka oli ite metsänomastajia, et pikemminkin sellanen, et me jotenkin koettiin, mekin naiset olevamme jotenkin sellanen erityinen ryhmä, esimerkiksi verrattuna sitten vaikka tuolla niinkun kaupan alaa opiskeleviin naisiin tai niinku terveydenhoitoalaa opiskeleviin naisiin, että me niinku identifiointiin hyvin tarkasti itsemme, jotenkin semmoseksi vähän rempseäksi, metsäläisnaisporukaksi.”*

Metsäammattilaisnaisen identiteetti rakentuukin joksikin muuksi kuin stereotyyppinen hoivaava nainen, mutta erontekoa ei tehdä aktiivisesti liittämällä muihin negatiivisia merkityksiä, vaan metsäläisyyden sisällä omaksutaan yhteisten arvojen ja me-hengen merkitystä. Antamalla metsäläisyydelle positiivisia, yhteisöä yhteen sitovia merkityksiä voidaan vahvistaa ammatti-identiteettiä sekä rakentaa kollektiivista metsäammattilaisuutta. Milja kertoi edellä esitetyssä lainauksessa opiskelijoiden identifioineen itsensä *semmoseksi vähän rempseäksi, metsäläisnaisporukaksi*. Milja puhuu yhtenäisestä metsäläisnaisten porukasta, jonka naiset identifioivat itsensä erilaiseksi kuin hoivaavat tai kaupanalat naiset. Tällöin eroa naisten välillä ei rakenneta asettamalla negatiivisia määritteitä muihin naisiin, vaikkakin metsäläisnaisten nähdään olevan *rempseämpiä* kuin muiden, ”tavallisten” naisten. Nähdäkseni tällainen identiteettityö mahdollistaa ammatti-identiteetin ja sukupuolen yhdistämisen tavalla, joka ei sisältänyt aktiivista ulossulkemista tai toisenlaisten naisten luokittelua negatiivisesti, vaan ammatti-identiteettiä vahvistetaan arvomaailman sekä yhteisten kokemusten kautta, jotka eivät keskity sukupuolten



ominaisuuksiin. Toisaalta Miljan lainausta voidaan tulkita myös niin, että metsäalan naisten rempseys on metsäläisyydessä arvostettua, ja muunlainen käytös nähdään epäsovivana.

*Taulukko 5. Metsäammattilaisuus ja me-henki*

<b>Identiteettityö</b>	<b>Sukupuolen tuot.</b>	<b>Esimerkkilainaus</b>
<u>Omaksuminen</u> Metsäläisyys yhdistävänä ideologiana ja yhteisöllisenä vuorovaikutuksen tapana	Sukupuolen tuottaminen ei ole välttämättä keskeistä Voidaan tuottaa eroa naisten välillä vrt. taulukko 4.	Tuula: ”– – jos aattelee et puolet siitä työajasta on sitä tavallaan työtä ja et varsinkin näin kesäaikaan ja suomessa ja vesistöjen rannoilla, niin puolet on sitä nauttimista elämästä sillai. Ja siitä niinku luonnosta, et se semmonen rakkaus niinku luontoon ja kaikkiin eläimiin ja niin tota, se antaa siihen semmosen aika ison plussan.”
<u>Etäännyttäminen</u> Ei aktiivista, toistuvaa tai selkeärajaista		

## **Yhteenveto**

Analyysissani käsittelemäni identiteettityö, joka rakentuu roolien, yhteisöjen ja ideologioiden omaksumiselle ja ulossulkemiselle, ei ole metsäalalla uusi ilmiö. Jyrki Pöysä (1997) tuo folkloristiikan tutkimuksessaan esiin, miten jo savottakämppien jätkät määrittelivät ”rehellistä metsätyömiehen” ammatti-identiteettiä muodostamalla rinnalle negatiivisina esitettyjä ”toisen sortin jätkän” rooleja. (Em. 141.) Tässä tutkimuksessa metsäammattilaisnaisen ammatti-identiteettiä rakennettiin etäännyttämällä metsäammattilaisuutta negatiivisiksi katsottuista naisalojen yhteisöistä sekä loukkaantuvista, herkistä ja vaikeista naisista. Omaksumalla erilaisen naisen tai ”hyvän jätkän” rooli sekä omaksumalla ja korostamalla miesenemmistöisten työalojen ilmapiiriä sekä maskuliinisuutta edustavia käytäntöjä, voitiin vahvistaa miestapaisuuksia sekä perustella omaa pärjäämistä miesten kanssa. Naiseutta hallittiin sekä omaksumalla naiseus hyödyllisenä, ammattilaisuutta tukevana, roolina että välttämällä negatiiviseksi katsottuja *silmäripsiä räpsyttävän* ja *naiskorttia* käyttävän naisen rooleja. Analyysini mukaan identiteettityö voi toimia keinona hallita sukupuolta sekä välttää ammattilaisuutta uhkaavia sukupuoleen kohdistuvia luokitteluja ulkopuolelta, eli luoda, säilyttää ja esittää

metsäammattilaisnaisen ammatti-identiteettiä positiivisessa valossa (Snow & Anderson 1987, 1338). Samankaltaisia hallinnan keinoja on havaittu myös esimerkiksi ammattiyhdistysten luottamusmiehinä toimivien naisten haastatteluissa heidän pyrkiessään välttämään ”vaikean akan” mainetta (Kainulainen & Saari 2014, 221).

On tärkeää ymmärtää, että eri identiteettityön sekä sukupuolen tuottamisen tavat voivat toimia lomittain ja päällekkäin sekä vaihtelevat eri konteksteissa (myös. Reed 2003, 387). Tällaisia vaihteluita voitiin havaita esimerkiksi naisten puheessa asiakaskohtaamisista, joissa naiset pystyivät keskenään toimimaan feminiinisemmin ja jopa vapautuneemmin (vrt. Martin 2003, 358). Voikin siis olla, että miesten kanssa sukupuolta ja ammatti-identiteettiä tuotetaan maskuliinisuuksien kautta omaksumalla ja hehkuttamalla maskuliinisia tapoja, ja naisten kanssa voidaan toimia feminiinisemmin. Kuten Martin (2003) on todennut, sukupuolta tuotetaan sanoina ja tekoina, jotka ovat jatkuvasti liikkeessä. Yksilöt voivatkin rakentaa erilaisia identiteettien ja sukupuolen suhteita eri elämänpiiriensä alueilla (ks. myös West & Zimmerman 1987, 137).

Koska identiteettityön voidaan ajatella heijastelevan yhteiskunnallisia ja kulttuurisia käytettävissä olevia käsityksiä todellisuudesta, on se aina yhteydessä myös sukupuolijärjestelmään ja jo sukupuolistuneeseen ympäristöön (esim. Halford & Leonard 2006). Identiteettityötä, jota tehdään maskuliinisella alalla, voidaankin tulkintani mukaan kutsua myös sukupuolistavaksi identiteettityöksi, sillä sen avulla neuvotellaan alan kulttuurista ja enemmistöstä poikkeavaa sukupuolta alalle sopiviin raameihin. Naisten identiteettityön tutkiminen on tärkeää, sillä miesenemmistöisillä aloilla työskentelevät naiset saattavat tiedostamattaan uusintaa sukupuolistavia käytäntöjä, jotka vaikeuttavat heidän urakehitystään (Rhoton 2011). Esittelemäni identiteettityön tavat voivat toimia ammattikuntaan sitouttavana ja vahvistavana identiteetin rakentamisen välineinä, mutta riskinä sukupuoleen perustuvan syrjivien käytäntöjen piilottaminen ja sukupuolten rakentuminen eriarvoisiin asemiin suhteessa ammattilaisuuteen. Seuraavassa, eli viimeisessä analyysiluvussa keskityn käsittelemään sekä naisten tekemää että toivomaa muutosta metsäammattilaisuudelle.

## 7. Murtuvat raamit

Edellä olen kuvannut niitä raameja ja raamien sisäisiä sukupuolen ja ammatti-identiteetin jäsennyksiä, joita analyysissani löysin. Olen analysoinut etäännyttävää ja omaksuvaa identiteettityötä, jonka kautta naiset heijastelevat metsäalan maskuliinisia normeja järjestäessään sukupuolen ja ammatti-identiteetin suhteita. Olen todennut, että naiset voivat toimia ja menestyä metsäammattilaisina, mutta voivatko naiset muuttaa metsäalaa? Väitän, että voivat. Naiset eivät vain tyydy sulautumaan metsäalan työkuultuuriin, vaan myös itse aktiivisesti muuttavat alan sukupuolijärjestystä ja metsäammattilaiseen liittyviä stereotypioita. Tässä viimeisessä analyysiluvussa käsittelen tapoja, jotka muuttavat metsäalan tottuja käytäntöjä käymällä läpi tapoja, joilla naiset tuottivat sukupuolta rakentuneita raameja kritisoivilla tai murtavilla tavoilla sekä lopuksi toiveita, joita tulevaisuuden metsäammattilaisuudelle asetettiin

### 7.1 Sukupuoli nähtynä ja toisin tehtynä

Alaluvun otsikolla viitataan aineiston puheeseen, jossa sukupuolta tehtiin toisin tai sukupuolen merkityksiä pohdittiin kriittisesti. Sukupuoli nähtynä viittaa sukupuolen merkitysten tiedostamiseen, mikä jo itsessään murtaa suomalaisille organisaatioille tyypillistä tapaa käsittää sukupuoli työstä irrallisena ja näkymättömänä (esim. Huhta ym. 2005, 29–30). Seuraavassa lainauksessa Miljan haastattelusta sukupuolta ja sukupuolistuneita rakenteita pohdittiin varsin kyseenalaistavasti:

Milja: *"Et sitten tässä olikin vähän semmonen, et mä sitten kerroin, että tota, tuut mua haastatteleen ja sit tämmösestä aiheesta, sitten tulikin just tästä meidän naisporukalta vähän semmonen tuhahdus siihen, että noh tietääks se nyt edes, että kuinka paljon niinkun opiskelessakin on, et siellä on paljon naisia, ei tää oo mikään miesvaltanen ala. Ja tota, että eihän täällä nyt oo sellasta, jotenkin aatellaan, et tosiaan, et olis jotenkin automaattisesti miesvaltasella alalla, olis vaikee työskennellä siellä ja vaikee edetä ja näin. Mut et se oli heti semmonen, et 'eihän tää oo mikään miesvaltanen."*  
*Sit olin vaan et no okei, et ensinnäkin se, et kuinka moni sitten kurssikavereista työllistyi tälle alalle, niin loppujen lopuksi ei niin moni. Kuinka moni niistä päätyi sitten esimerkiksi tän tyyppisiin hommiin, mitä mä teen, eli on enemmän asiakkaiten kanssa, ei oo siellä operaatiopuolella tai ylipäätään teollisuudessa? Niin meitä on niinku enemmän, et siellä teollisuuden palveluksessa on vähemmän väkeä. Et sit sieltä rupeinkin löytymään sellast ahaa, et tosiaan, onhan siellä pikkasen kuitenkin sitä, niinku jotain kaavaa löydettävissä."*

Haastattelija: *"Mmm"*

Milja: *”Ja sitten myöhemmin tuli just nää, et oltiin ylpeitä tästä yhdestä, joka oli nyt sitten rikkonut sitä lasikattoa naisena. Pistin sen merkille, että meidänhän piti olla niin tasa-arvonen porukka. Tai sitten tuli just tää, et eräs koki niin, että olikin tullut sitten vähän sellanen, mieskollegalta sellanen lausahdus, jonka hän tulkitsi vähän sellasena, että koska olet nainen sinun kuuluisi olla tietäntyyppisissä tehtävissä. Et kun ne on tämmösiä yksittäisiä juttuja, mut se on ehkä vähän semmonen, et me pidetään itsestään selvänä, et no koska metsäala, niin tämä on niin tämmönen tosiaan että, eihän tämä nyt ole mitenkään erityisesti miesvaltainen ja meitä kohdellaan täällä hyvin ja ei meillä oo mitään ongelmia ja sit tuleekin niitä yksittäisiä, nouseekin esille. Missä sitten, ehkä havaitsee sen, että noh, kyllä siellä näitäkin ilmiöitä on löydettävissä.”*

Milja reflektoi haastattelussa sukupuolen merkitystä metsäalan organisaatiossa sekä tuo esiin suomalaiselle diskurssille tyypillisen tavan nähdä sukupuoli merkityksettömänä. Hän kuitenkin kertoo tuhahtelujen jälkeen huomanneensa, että ehkä sukupuolella voikin olla merkitystä. Naisen eteneminen organisaatioissa tuntui edelleen lasikaton rikkomiselta ja metsäalalla työskenteleviä naiset kohtasivat vielä tänäkin päivänä muistutuksia naiselle soveltuvista tehtävistä kahvinkeiton, sihteerin tai assistentin paikoilla.

Sukupuoli toisin tehtynä viittaa niihin tapoihin, joilla sukupuolta voidaan tuottaa tavoilla, jotka rikkovat kaksinapaista järjestystä miehen ja naisen erillään pidettäviin kategorioihin sekä murtavat sukupuolineutraaliuden mielikuvia (ks. Korvajärvi 2004, 25). Tämä sukupuolen tuottaminen kietoutui identiteettityöhön kahdella erilaisella identiteettityön tavalla. Toisen tunnistin naisen pioneerin roolin ”hehkuttamiseksi” ja toisen institutionaaliseksi etäännyttämiseksi metsäalan patriarkaaliseksi määrittelystä instituutiosta. Kuvaan naisen pioneerin rooliin kohdistuvaa identiteettityötä enemmänkin hehkuttavaksi, kuin omaksuvaksi, sillä monessakaan haastattelussa omaa toimintaa ei luokiteltu suoranaisesti metsäalaa muuttavaksi, vaikkakin useammat naiset näkivät juuri naisten muuttavan työkuulttuuria ja monipuolistavan alan työkuulttuuria. Pioneereina ja miehistä tapaa muuttavina olevien naisten nähtiin rikastuttavan miesten maailmaa:

Tuula: *”Kyllä mä justiin ne kaks asiaa se kuunteleminen ja semmonen empaattisuus ja semmonen myötäeläminen niin tota, ne on hirveen ominaisia niinkun naiselle.”*

Haastattelija: *”Joo”*

Tuula: *”Ja niinkun perus sukupuolissa on sillain niinkun eroo. Ja ainahan se rikkaus sitten työyhteisössä, jos siellä on niinku eri sukupuolia. Mä nään et se on, erilaisia näkökantoja, koska me ajatellaan, meillä on pikkasen erilaiset näkökannat. Se varmaan tällä alalla vois hyvinkin rikastuttaa sitä miesten maailmaa vielä enempi.”*

Haastattelija: *"Mmm"*

Tuula: *"Että ei sitä oo ehkä huomattukaan mikä voimavara niissä naisissa näillä aloilla vois ollakkaan"*

Tuula näkee myötäelämisen taidon ja empaattisuuden ominaisena naiselle. Samalla hän ylläpitää kuvaa naisista luonnollisesti sosiaalisesti taitavana sekä perustaa tasa-arvokäsityksen melko perinteiselle tasa-arvon mallille miesten ja naisten toisiaan täydentävyydestä (Huhta ym. 2005, 30) ja naisista miesten maailman rikastuttajina. Pioneerinaisten ”hehkuttaminen” eroaa ammatillisuuden kannalta hyödyllisen roolin omaksumisesta (ks. luku 6.2) siten, että pioneerinaisten nähdään aiheuttavan konkreettisia muutoksia metsäalan organisaatioihin ja työkuultuuriin, kun taas naisellisia ominaisuuksia korostava identiteettityö näyttäytyi enemmän organisaatioiden ja työyhteisöjen tarpeisiin vastaamisena.

Naiset, jotka muuttavat pienten tekojen kautta miesenemmistöisen alan maskuliinisuuksia, saavuttavat ”pieniä voittoja”, ja näiden pienten voittojen kautta he voivat muuttaa organisaatorakenteita maskuliinisesta kohti työkuultuuria, jossa erilaiset tavat olla mies tai nainen tulevat arvostetuksi (Bird & Rhoton 2011, 257). Huomioni siitä, että naiset uskaltavat purkaa maskuliinisuuksia toimiessaan naisten kesken, mutta toimivat maskuliinisesti miesten kanssa tuo esiin naisverkostojen tärkeyden. Useammat haastateltavistani toivatkin esiin naiskollegoiden saamisen tuntuvan mukavalta lisältä miesenemmistöiseen yhteisöön. Bird ja Rhoton (2011) ehdottavatkin, että miesenemmistöisille aloille perustettavat naisverkostot voisivat lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta, sekä tuoda näkyville erilaisia tapoja, joilla sukupuolen ja identiteetin suhteita järjestetään. Verkostot, joissa erilaiset naiset ja tavat yhdistää sukupuoli ja ammatti-identiteetti tulevat keskusteltaviksi, voivat mahdollistaa alan kehittämisen tavoilla, jotka edistävät todellista muutosta (Bird & Rhoton 2011, 257).

Toinen identiteettityön sukupuolta toisin tuottava tapa oli etäännyttää ammatti-identiteettiä patriarkaaliseksi ja konservatiiviseksi miellettyistä vanhakantaisista metsäalan instituutioista. Snown ja Andersonin (1987, 1348–1355) termein tätä voidaan kutsua instituutioista etäännyttäväksi identiteettityöksi. Tämä identiteettityön muoto tuli esiin silloin, kun ”hyvän jätjän” roolin tavoittelu, sovinistinen huumori ja työttömyyden nähtiin vanhakantaisina, mennyttä ja vanhentunutta patriarkaalista instituutiota edustavina. Esimerkiksi Heidi näki ”hyvän jätjän”

roolin tavoittelemisen pöyristyttävänä, minkä voidaan nähdä ilmentävän etäännyttämistä vanhakantaisen metsäalan instituution työkulttuurista, jossa naisen tulisi muuttua miehen kaltaiseksi tullakseen otetuksi tosissaan:

Heidi: *”Ei niinku siinä mielessä, että sun pitää hakea mitään sellasta niinku hyvän jätkän roolii, et se on musta niinku pöyristyttävää, ei sellasta oo. Mutta et, tietenkin pitää olla asiaosaaja, asiaosaaja pitää olla et sillä sen sitten lunastaa.”*

Heidin mukaan metsäammattilaisen on kyllä lunastettava paikkansa, mutta paikan saa omalla asiantuntijuudella, eikä sopeutumalla työkuultuuriin olemalla kuin mies tai maskuliinisesti käyttäytyvä nainen, *hyvä jätkä*. Haastateltavat, jotka tekivät eroa vanhakantaista työkuultuuria edustavien metsäalan instituutioiden ja oman ammatti-identiteettinsä välillä, hylkäsivät stereotyyppisen maskuliiniset tavat olla metsäammattilainen ja ehdottivat tilalle uusia, usein asiantuntijuudelle ja tiedolle rakentuvia sukupuolineutraaleiksi miellettyjä määritteitä.

Näiden identiteettityön muotojen lisäksi naiset muuttivat ammattilaisuuden raameja myös muilla tavoilla. Ensimmäisessä analyysiluvussa kerroin aineistossa esiin tulleista sihteeriksi kutsumisista, jotka ylläpitivät alan sukupuolistuneita ja sukupuolistavia käytäntöjä. Näitä käytäntöjä voitiin myös konfliktoida (ks. Martin 2003, 347). Esimerkiksi Heidi kertoi tehneensä selväksi, että muut ovat aivan yhtä kirjoitustaitoisia toimimaan sihteerinä, jolloin hän irtisanoutui sukupuoleen kohdistuvista odotuksista, joiden mukaan kokousten sihteerin tehtävät soveltuisivat parhaiten naiselle. Sihteeriksi asemoinnin avoimen vastustamisen lisäksi perinteisen metsäammattilaisuuden sukupuolistuneita raameja voitiin horjuttaa myös yhdistelemällä feminiinisiä ja maskuliinisia tapoja sekä korostamalla feminiinisiä ominaisuuksia tehtävissä, jotka nähtiin kaikista maskuliinisimpina.

Mielenkiintoista olikin, että haastatteluissani esimerkiksi Milja näki puukaupan työpaikat kovina paikkoina, joihin naiset eivät useinkaan halua työn vaativuuden ja kovuuden takia. Kuitenkin puukaupan alalla työskentelevä Tuula näki feminiinisten taitojen, kuten sydämellä toimimisen ja kuuntelemisen, auttavan puukauppojen onnistumisessa, vaikkakin Tuula kertoi toisinaan epäilevänsä hänen olevan liian kiltti tyttö tehtäviinsä. Tuula kertoikin *kasvattaneensa krokotiilinnahkaa*, mikä voidaan tulkita siten, että hän alkoi käyttää työssään luontevasti sekä maskuliinisia, että feminiinisiä ominaisuuksia olemalla sekä luja että lempeä (ks. myös Koivunen

2011, 251). Voikin olla, että jo pitkän uran aikana lunastettu paikka ammattilaisten joukossa, on tehnyt mahdolliseksi muodostaa persoonallisempia työtapoja ja rakentaa totutusta poikkeavaa ammatti-identiteettiä (esim. Alasuutari 2004, 230).

Myös metsätyötä tekevät Outi ja Elsa mursivat sukupuoliodotuksia, joiden mukaan nainen ei olisi fyysisesti sopiva metsätyöhön, tuomalla esiin naisen ruumiin olevan metsätyöhön aivan yhtä pätevä kuin miehen. Vaikka Outia oli luultu työssään mieheksi hänen ollessaan metsurin työvarusteissa, kertoi hän ainakin haastattelutilanteissa olevansa tyytyväinen ketterän jätävään ruumiiseensa ja irtisanoutui stereotyyppisistä kuvastoista metsurinaisten karskiudesta. Tällöin sukupuolen suhde ammatti-identiteettiin ei muodostunut ulossulkeväksi, vaan naisen pienikokoinen ja jätävä keho toimi metsurin työn vaatimalla tavalla. Marja Vehviläinen (1996) on kirjoittanut tietotekniikan alan sukupuolistumisen murtamisen olevan mahdollista luomalla tilaa joustaville ja moninaisille identiteeteille, joissa naisten asiantuntijuus ei merkitse naiseuden kieltämistä, vaan aitoa vuorovaikutusta teknisen maailman kanssa (Vehviläinen 1996, 170). Naiset voivatkin muuttaa metsäammattilaisen stereotypioita ja rooliodotuksia sekä luoda tilaa erilaisille metsäammattilaisuuden representaatioille persoonallisilla identiteettiprojekteillaan, joilla voidaan myös tuottaa sukupuolijärjestelmän hierarkioita ja järjestyksiä rikkovia merkityksenantoja ja toimintatapoja.

Koska aineistoni koostui metsäalalla työskentelevistä naisista, en voinut tarkasti tavoittaa tapoja, joilla miehet muuttavat metsäalan maskuliinisuuksia. Kuitenkin haastateltavat kertoivat myös miesten muutoksesta ja miesten toimimisesta hegemonista maskuliinisuutta muuttavasti. Minulle kerrottiin miesesimiehestä, joka sovelsi työssään pehmeän johtamistyylin feminiinisiä tapoja sekä miehistä, jotka osallistuivat yhä enemmän myös lasten kasvatukseen. Naiset eivät olekaan ainoita, jotka muuttavat metsäammattilaisuutta, eivätkä myöskään ainoita, jotka hyötyisivät metsäalan ja työkultuurin muutoksesta. Metsäalan työkultuurin työntekijään kohdistavat vaatimukset sekä työn ja muun elämän yhdistämistä hankaloittavat rakenteet aiheuttavat huolia niin alan naisille kuin miehillekin. Vaikka miehet luultavasti hyötyvät maskuliinisuuksia arvostavasta työkultuurista naisia enemmän (Martin 2003, 361), voidaan rakenteiden ja työkultuurin uudistamisen nähdä hyödyttävän koko alaa. Lisäksi metsäalan ja metsäammattilaisuuden monipuolistuminen voisi muuttaa yleisempiä käsityksiä metsäalasta sekä houkutella lisää opiskelijoita hakeutumaan alalle.

## 7.2 Kohti tulevaisuuden metsäammattilaisuutta

Analyysini viimeisessä alaluvussa tuon lyhyesti esiin niitä muutoksia, joita haastatteluissa toivottiin tulevaisuuden metsäammattilaisuudelle ja metsäalalle. Metsäala on muutoksen edessä niin ilmastonmuutoksen, legitimizeettikeskusteluiden kuin teknologian kehittymisenkin kannalta. Aineistossa esiin tulleet muutostoiveet liittyivät kuitenkin pitkälti arkiseen työhön, vaikkakin toiveet olivat hieman erilaisia riippuen haastateltavan työnkuvasta. Monet haastatteluissa esitetyt tulevaisuuden toiveet liittyivät kestävyiden turvaamiseen. Metsäalan kestävyttä voidaan käsitellä eri näkökulmista (esim. Vehkamäki, Vierikko, Niemelä, Palikka & Linden 2006). Keskityn kuitenkin lähinnä sosiaaliseen kestävyteen, sillä siitä minulle puhuttiin eniten.

Aineistossani esiin tulleet toiveet metsäalan tulevaisuudesta ja sosiaalisesta kestävydestä olen jakanut kolmeen teemaan, joita ovat:

- 1) Työhyvinvointiin panostaminen kehittämällä työn ja muun elämän yhteen sovittamista, hillitsemällä työtehtävien kasaantumista sekä huolehtimalla työntekijöiden mahdollisuuksista lomien pitämiseen
- 2) Metsäalan moniammatillistuminen ja ”avautuminen” konservatiivisesta nykyaikaiseksi
- 3) Metsätyön arvostuksen nostaminen metsätyöntekijöiden taloudellista varmuutta kasvattamalla sekä kehittämällä sidosryhmien välistä yhteistyötä

Ensimmäinen teema tuli esille sekä ajatuksina siitä, että metsäammattilainen on totuttu näkemään sitkeänä, työlleen uhrautuvana työntekijänä sekä kokemuksina esimerkiksi siitä, että eläköityvän väen tilalle ei välttämättä palkata uusia henkilöitä, vaan työtehtävät jaetaan jo olemassa olevan työreservin kesken. Tämän nähtiin johtavan tilanteisiin, joissa työntekijät kuormittuvat liikaa ja haastatteluissa kerrottiinkin kollegoiden työuupumuksesta.

Ronja: *”No itseasiassa jos johonkin kaipais muutosta, nii ehkä siihen, että ihmisiä ei ihan kuormitettais niin paljoa, kun tuntuu jotenkin, että ylipäätään metsäalalla se on ehkä semmonen. Sitä ei lue missään eikä muuten, mutta se on vaan semmonen ajatusmaailma, että metsätoimihenkilöt on kauheen ahkeria, että ne tekee aina yli kaheksan tuntia töitä päivässä ja suostuu joustamaan ja muuta, että ehkä semmonen ihmisten äärimmilleen niinkun työmoraalin venyttäminen, niin, jos siitä pääsis eroon. Että se niinku*



*normalisoitus, että sitä ei niinku hiljasesti vähän niinku odotettais että sä teet kuitenkin. Koska siis tokihan aina vaatii, että pistetään ihmisiä pois, kun eläköidytään, niin että ei välttämättä palkata lisää tilalle, vaan jaetaan niitä hommia, niin se vaan tuntuu olevan, niin sitten yllättäen alkaa ihmisten resurssit siihen työntekoon paukkumaan.”*

Toiveet paremmasta lomitusjärjestelmästä, työhyvinvointiin panostamisesta sekä työntekijöiden kuormittuneisuuden vähentämisestä olivat yleisiä ja liittyivät jo aikaisemmin mainittuihin ongelmiin työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmista.

Toinen teema liittyi kritiikkiin metsäalan konservatiivisuudesta ja sisäänpäinkääntyneisyydestä, joiden nähtiin vaikeuttavan alan kehittymistä ja jäykistävän rakenteita sekä työkulttuuria. Alan avaaminen moniammatillisuudelle, erilaisille luontosuhteille sekä tiiviimpi integroituminen osaksi yhteiskuntaa nähtiin mahdollisuudeksi kehittää metsäalaa moderniksi sekä helpommin lähestyttäväksi tulevaisuuden alaksi. Lisäksi esiin tuotiin metsäalan ammattikunnan ja ammattialojen moninaistumiseen ja naisten määrän kasvamiseen liittyviä seikkoja. Seuraavassa lainauksessa Heidi kommentoi metsäalan stereotyyppisiä kuvastoja suomalaisista heteroseksuaaleista reserviupseerimiehistä:

*Heidi: ”Nii en mä tiedä, useinhan naiset on kuitenkin esimiehinä pidetympiä kun miehet. Joissain tutkimuksissa tullu, mutta kyllä varmasti naisilla on niinku tälle toimialalle annettavaa, koska onhan täällä varmasti sellasia niinku käyttäytymismalleja ja perinteitä ja muuta. Et onhan siellä niinku, voihan sitä vitsailla, et se on se reserviupseeri ja metsästys ja sairaanhoitaja vaimo, et onhan siellä semmonen stereotypia löydettävissä. Että kyllä varmaan moni arvostais sitä tilannetta. ”*

Heidin mukaan metsäammattilaisen stereotypian moninaistuminen ja käyttäytymismallien sekä perinteisten ajattelutapojen uudistaminen voisi johtaa alan monipuolistumiseen, jota monet arvostaisivat. Heidin kommentti voidaankin nähdä kritiikkinä metsäalan sukupuolijärjestelmälle, joka rakentuu heteroseksuaalisuudelle, maskuliinisuudelle sekä ahtaille sukupuolirooleille. Naisten määrän kasvaminen ja eteneminen johtoportaille näyttäytyi muutosta siivittäväenä kehityksenä, jonka seurauksena käyttäytymismallit, normit ja roolit voisivat muuttua.

Kolmas muutostoive liittyy lähinnä metsätyöhön koskien metsätyön arvostuksen kasvattamista. Metsätyön nähtiin muuttuneen epävarmemmaksi aliurakoitsijoiden ja pätkätoiden lisääntyessä. Siinä, missä metsätyöntekijöiden vakinaistamista pidettiin suurena voittona 1980-luvulla, on

palattu takaisin tilanteeseen, jossa metsätyöntekijöiden työsuhteet ovat ainakin osin palanneet epävarmuuden aikakauteen (ks. myös Kekkonen 2011, 219). Lisäksi metsätyöntekijöiden haastatteluissa tuotiin esiin huomioita sidosryhmien välisestä yhteistyöstä, joka muistutti toisinaan rikkinäistä puhelinta aiheuttaen päänvaivaa. Myös teknologia ja ilmastonmuutos nähtiin työtä muuttavina, ja erityisesti teknologian kehittymiseen suhtauduttiin kahtiajakautuneesti. Toisaalta teknologian nähtiin tarjoavan uusia mahdollisuuksia kasvulle ja kehittymiselle, sekä helpottavan työtä, mutta toisaalta teknologia vaati myös jatkuvaa uuden opettelua, joka vei aikaa ja resursseja sekä saattoi aiheuttaa ongelmia esimerkiksi asiakastapaamisissa. Teknologian sovellutukset näyttivätkin tulevan usein ylhäältäpäin, jolloin työntekijöiden ja asiakkaiden näkemykset sekä kyvyt teknologiaan soveltamiseen saattoivat jäädä vajavaisiksi.

Jos nainen oli metsäalan kulttuurissa huumorin ja seksuaalisoidun huomion kohde vielä savottojen aikaan (Pöysä 1997), ovat nykyajan metsänaiset paljon muutakin. Vanhakantaiset huomautukset ”naisille sopivista tehtävistä” kuten kahvinkeitosta ja sihteerin töistä nostavat edelleen päätään ja naiset myös itse identiteettityöllään hallitsevat sukupuoltaan toisinaan hyvinkin tarkasti metsäalalle sopivaksi. Voidaan kuitenkin sanoa, että metsäammattilaisuus muuttuu ja metsätyökulttuurin sisään mahtuu yhä moninaisempia ammattilaisia. Keskustelua tulisikin käydä siitä, miten metsäammattilaisten kesken voitaisiin tuntea metsäläisyyden kaltaista yhteenkuuluvuutta tilanteessa, jossa ammattikunta on yhä moninaisempaa ja niin sukupuolen tuottamisen tavat, kuin henkilökohtaiset luontoarvot ja erot työntekijöiden taustoissa monipuolistuvat.

Lopuksi olen koonnut taulukon erilaisista tavoista jäsentää sukupuolen ja metsäammattilaisen identiteetin suhteita:

*Taulukko 6. Yhteenveto*

<b>Identiteettityö (Snow &amp; Anderson 1987)</b>	<b>Sukupuolen tuottaminen (Martin 2003)</b>
<u>Yhteisöllinen omaksuminen:</u>  Miesenemmistöisen yhteisön ”hehkuttaminen”	Sukupuolieron tuottaminen, sukupuolijärjestelmän hierarkian ylläpitäminen
<u>Yhteisöllinen etäännyttäminen:</u>  Eron tekeminen naisenemmistöisiin aloihin	Sukupuolieron tuottaminen, sukupuolijärjestelmän hierarkian ylläpitäminen
<u>Roolin omaksuminen:</u>  Erilainen nainen/ ”hyvä jätkä”	Sukupuolen tuottaminen maskuliinisuuden kautta
<u>Roolin omaksuminen:</u>  Naisen sukupuoliroolin omaksuminen ammattilaisuutta hyödyttävänä	Odotetun sukupuoliroolin tuottaminen, feminiinisyys valikoituna maskuliinisuutta täydentävänä
<u>Roolista etäännyttäminen:</u>  Eron tekeminen <i>vaikeisiin, silmäripsiä räpsyttelviin</i> tai <i>naiskorttia</i> käyttäviin naisiin	Sukupuolijärjestelmän ylläpitäminen, erojen rakentaminen erilaisten naisten välille hallitsemalla naiseuteen liitettyjä ”riskejä”
<u>Ideologinen omaksuminen:</u>  <i>Metsäläisyyden</i> arvojen, tapojen ja kulttuurin omaksuminen	Sukupuoli ei ole välttämättä keskeinen, vaikka myös sukupuolineutraalius sekä erojen tuottaminen erilaisten naisten välille
<u>Institutionaalinen etäännyttäminen:</u>  Erontekeminen patriarkkaalisina nähtyyn, vanhakantaiseen metsäalan instituutioon	Sukupuolineutraaliuden rikkominen ja sukupuolijärjestelmän kritisointi
<u>Roolin omaksuminen:</u>  Pioneerinaisten ”hehkuttaminen”	Sukupuolijärjestelmän ja hierarkian murtaminen, mahdollisuudet murtaa sukupuoliroa yhdistelemällä feminiinistä ja maskuliinista tai rakentaa sukupuoliroa korostamalla feminiinisyyskäytäntöjä

## 8. Johtopäätökset

Tutkimukseni tavoitteena oli tutkia, ilmeneekö metsäalalla sellaisia rakenteita ja käytäntöjä, jotka kytkeytyvät sukupuoleen sekä selvittää, miten metsäalalla työskentelevät naiset rakentavat sukupuolensa ja ammatti-identiteetin välisiä suhteita. Lähestyin näitä teemoja teoriaohjaavan sisällönanalyysin kautta hyödyntämällä Patricia Yancey Martinin (2003) sukupuolen tuottamisen, eli sukupuolelle puheessa ja käytännöissä annettavien merkitysten ja järjestysten, sekä Snown ja Andersonin (1987) identiteettityön, eli puheessa omaksumisen ja etäännyttämisen kautta tapahtuvan identiteetin vahvistamisen, teoretisointeja. Tutkimukseni tulosten mukaan metsäalalla ilmenee naisiin kohdistuvia sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä, jotka voivat asettaa miehet ja naiset eriarvoiseen asemaan aiheuttaen ongelmia naisten urakehitykselle. Identiteettityön analyysin mukaan metsäammattilaisina työskentelevät naiset tekevät identiteettityötä, jossa he neuvottelevat sukupuoltaan miehiseen työkuulttuuriin omaksumalla ja etäännyttämällä identiteettiään erilaisista rooleista, yhteisöistä sekä instituutioista ja ideologioista. Nämä identiteettityön tavat voivat sekä ylläpitää, että purkaa metsäalan maskuliinisuuksia ja alalle vakiintunutta sukupuolijärjestelmää. Tässä luvussa kokoon yhteen tutkimukseni keskeiset tulokset, suhteutan niitä aikaisempaan tutkimukseen sekä esitän tutkimukseni johtopäätökset. Lisäksi pohdin tutkimusta kriittisesti arvioiden sen vahvuuksia ja heikkouksia sekä esitän ehdotuksia jatkotutkimukselle. Lopuksi pohdin sukupuolinäkökulman huomioimisen hyödyllisyyttä sekä tutkimuksen tuottaman tiedon merkityksiä.

### 8.1 Metsäalan maskuliiniset raamit ohjaavat identiteettityötä

Metsäala ei ole enää vain miesten toimiala ja naisten määrällinen osuus alalla on kasvanut huomattavasti (FAO 2006; Suopajarvi 2009). Muutos ei ole kuitenkaan kokonaan kadottanut metsäalan sukupuolistuneita ja sukupuolistavia rakenteita ja käytäntöjä, jotka asettavat sukupuolet eriarvoiseen asemaan. Patricia Yancey Martinin (2003) teoretisoinnit sukupuolesta tuotettuna ja tuotettavana, eli toimintana ja vuorovaikutuksena, joilla rakennetaan sosiaalisia järjestyksiä, ovat toimineet lähtökohtanani aineistoni tarkasteluun sukupuolinäkökulmasta. Löysin analyysissäni rakenteita, hierarkioita ja käytäntöjä sekä naisten kohtaamia muistutuksia sukupuolestaan, joiden tulkitsin viittaavan metsäalan kulttuuriin miesten ja maskuliinisuuksien rakentamana. Metsäalan

totutut maskuliiniset tavat tuottaa sukupuolta näkyvät edelleen sukupuolistuneina rakenteina ja käytäntöinä, jotka kulminoituivat alan sisäiseen segregaatioon, työn ja muun elämän yhdistämisen ongelmiin sekä yksittäistapauksina kohdattuihin kommentteihin, vitseihin, muistutuksiin ja rooliodotuksiin, joita naisiin kohdistetaan.

Metsäalan sisäinen segregatio näkyi huomioissa alan sisäisistä työnjaoista miesten ja naisten töihin, joita on tuotu esiin myös aikaisemmassa metsäalan tutkimuksessa (Ripatti 1999; Suopajarvi, 2009). Hankin omaan aineistooni metsäammattilaisia hyvin erilaisista metsätalouden tehtävistä, mikä osoittaa, että naisten kiinnostuksen kohteet tai pärjääminen erilaisissa tehtävissä eivät ole riippuvaisia sukupuolesta, vaikka työtehtävien jakautumista selitettiinkin pääasiassa yksilöiden valinnoilla. Jo 1990-luvun puolivälissä Päivi Korvajärvi (1996) on kirjoittanut tämän kaltaisen selittämisen ilmentävän liberaalin individualismin henkeä, jossa jokainen yksilö on vastuussa itsestään: ”Vetoamalla naisten kollektiiviseen haluun, voi siirtää keskustelun naisten asemasta naisille itselleen” (Korvajärvi 1996, 90). Sama kysymys yksilöiden valinnan merkityksestä sukupuolisegregaatiota selittävänä puhuttaa edelleen. Tampereen yliopiston tiede- ja kulttuurilehti Aikalaisen (2017) haastatteleva Korvajärvi kuvaa yleistä tapaa käsittää tasa-arvo-ongelmien ratkaisemisen yksilöiden vastuuksi sudenkuoppa, sillä se muuttaa kysymykset rakenteellisesta eriarvoisuudesta yksilön omaksi vastuuksi (Aikalainen 2017, myös Korvajärvi 2011). Taloustieteelliseen näkökulmaan perustuvassa Antti Kauhasen ja Sami Naparin (2009) selvityksessä teollisuustoimihenkilöistä havaittiin, että vaikka sukupuolten välisen urakehityksen tarkastelussa huomioitaisiin erot koulutusvalinnoissa, ei ero miesten ja naisten välillä katoa kokonaan, vaikka koulutusvalintojen kartoittaminen eroa kaventaakin. Lisäksi Kauhanen ja Napari havaitsivat miesten etenevän urallaan johtopaikoille naisia nopeammin silloinkin, kun koulutustausta on otettu huomioon. (Kauhanen & Napari 2009.) Tasa-arvo-ongelmien typistäminen yksilönvalintoihin näyttääkin olevan melko yleinen selitysmalli, vaikka tutkimuksessa on painotettu jo pitkään sosiaalisten ja kulttuuristen rakenteiden merkitystä (esim. Holli 2002, 19; Huhta ym. 2005; Kelan 2007).

Monet haastateltavani mielsivät sukupuolen näkymättömäksi ja lähes merkityksettömäksi työnsä kannalta, mutta kertoivat tilanteista ja kokemuksista, joissa tulivat kohdatuiksi erilaisina. Raija Julkunen (2010) vertaa ainokaisiin suhtautumista lomailuun: ”lomailija voi tuntea olonsa kotoisaksi, kunhan omaksuu ’alkuperäisväestön’ pelisäännöt” (Julkunen 2010, 133). Metsäalan

naiset ovat toimineet ammattilaisina jo useampia vuosikymmeniä, eikä heistä nähdäkseni voida enää puhua lomailijoina. Sukupuolistuneet rakenteet ja käytännöt sekä kollegoilta ja asiakkailta saadut huomautukset kertovat kuitenkin siitä, että metsäammattilaista pidetään oletusarvoisesti miehenä, ja tämä miehen rooli toimii ammattilaisuuden mallina, johon naista verrataan ja johon naiset myös itse vertaavat itseään. Ammattiyhdistysliikkeiden sukupuolistuneisuudesta kirjoittaneet Ville Kainulainen ja Milja Saari (2014) kirjoittavat hegemonisesta edunvalvontamaskuliinisuudesta ”imaginaarisen miestapaisena” (Kainulainen & Saari 2014, 222). Voidaankin varmaan kysyä, liittyykö myös metsäammattilaisuuteen samaa imaginaarista miestapaisuutta, joka näkyy esimerkiksi naisten tekemässä sukupuolistuvassa identiteettityössä sekä määreissä, joita hyvälle metsäammattilaiselle annetaan?

Tutkimukseni tulokset osoittavat naisten tekevän sukupuolta identiteettityön kautta, mikä voidaan tulkita keinoiksi vastata metsäammattilaisen rooliodotuksiin (esim. Rhoton 2011) ja työkuulttuuriin, joka heijastelee talousmetsän sukupuolistuneisuutta (ks. Suopajarvi 2009, 354). Samankaltaisia tuloksia on havaittu myös muissa maskuliinisten työkuulttuureiden tutkimuksissa. Esimerkiksi elokuvan tekemistä tutkineen Susan Eriksson-Pielan (2007) mukaan elokuva-alan miehiset käytännöt ohjaavat naisia ottamaan hyvän jätjän roolin kelpvataksaan työkuulttuuriin. Vaikka Eriksson-Pielan tutkimat naiset voivat sopeutua kuulttuuriin ja olla yhtä rääväsuksia ”hyviä jätkiä” kuin miehet, ovat naiset Eriksson-Pielan mukaan silti ikään kuin väärässä asussa ja toimivat miesten rakentaman työkuulttuurin ehdoilla. (Eriksson-Piela 2007, 238.) Eriksson-Pielan mukaan työpaikat ovat edelleen keskeisiä identiteetin määrittelyn kenttiä, joiden sisällä haetaan vahvistusta esimerkiksi maskuliinisille identiteeteille (em.). Metsäalan ollessa vuosikausia miesten kenttää, voidaan työkuulttuurin nähdä muotouneen maskuliinisten identiteettien koalitioksi. Naiset voivat vahvistaa maskuliinisuuksien pysyvyyttä mukautumalla maskuliinisuuksiin kriitikittömästi, rakentamalla pesäeroa sukupuoleensa sekä ottamalla rooleja, joita heille annetaan. Kuitenkin, kuten analyysissani osoitin, naiset voivat myös kyseenalaistaa metsäalalle rakentuneita sukupuolistuneita raameja sekä toimia toisin, minkä lisäksi myös kertomukset miesten muutoksesta ja yksittäisistä eritavoilla toimivista miehistä kertovat raamien ja metsäalan sukupuolijärjestelmän olevan muutoksessa (ks. myös Brandth & Haugen 2000).

En väitä naiseutta universaaliksi, kaikkia naisia samalla tavalla yhdistäväksi elämänmuodoksi. Pikemminkin käsitän, että naiset tulevat määritellyksi ja he myös itse määrittelevät itseään tiettyjen

yhteiskunnallisten ja yhteisöllisten velvollisuuksien, tehtävien ja jäsennysten piiriin (ks. Anttonen 1989, 36). Työskennellessään alalla, joka luetaan maskuliiniseen piiriin naiset kohtaavat näitä sukupuoleen kytkeytyviä määrittelyitä kollegoilta, asiakkailta ja alan ulkopuolisilta, mutta he määrittelevät myös itseään suhteessa feminiiniseen ja maskuliiniseen asemoidakseen itseään maskuliinisten arvostusten värittämällä kentällä. Monet haastateltavistani naisista kokivat poikien ja myöhemmin miesten kanssa toimimisen olleen aina itselleen ominaista ja kokivat tämän takia sopivansa hyvin miesenemmistöiselle alalla. Tarkoituksenani ei olekaan väittää naisten välttämättä kärsivän alan maskuliinisesta kulttuurista, sillä monet tunsivat olevansa omalla alallaan ja viihtyivät hyvin metsäalan organisaatioissa sekä töissään metsässä, mikä on varmasti aivan totta. Kuitenkin sukupuolistavan identiteettityön kautta rakennetut asemoinnit naisen ja miehen sekä naisten keskinäisistä eroista toivat esiin erilaisten miehisen ja naisellisen metsäammattilaisuuden välille rakentuneita ja rakennettavia hierarkioita, jotka voivat pahimmillaan vaikeuttaa metsäalalla työskentelevien naisten urakehitystä ja organisaatiossa viihtymistä.

Yhdyn Varpu Löyttyniemen (2004) päätelmiin siitä, että tasa-arvoa ei edistetä pelkästään sillä, että naisille mahdollistetaan pääsy perinteisesti miesten hallitsemiin tehtäviin esimerkiksi kiintiöiden avulla tai kannustamalla naisia hakeutumaan miesenemmistöiselle alalle. Tasa-arvoajattelua on myös se, että uran ja identiteetin erilaiset mallit olisivat yhtä arvokkaita, jolloin jokainen olisi vapaampi valitsemaan tapoja, jotka vastaavat hänen identiteettiään, kertomustaan ja mieltään sekä Löyttyniemen sanoin ”ruumiin rytmiä”. (Löyttyniemi 2004, 148.) Tällöin ammatti-identiteettiä ja erityisesti naisten ammatti-identiteettiä ei jatkuvasti uhkaa naiseksi nimeäminen tai naisena näkyväksi tuleminen, vaan naismetsäammattilaisuudelle voidaan rakentaa erilaisia mallitarinoita, joita voidaan kertoa aivan yhtä arvokkaina kuin metsämiesten tarinoita.

## **8.2 Sukupuolinäkökulmalla kohti tasa-arvoisempaa metsäalaa**

Tutkimukseni voimavarana sekä lähtökohtaisena inspiraationa on toiminut kiinnostus tasa-arvopolitiikkaan ja työelämän tasa-arvokysymyksiin. Sukupuolinäkökulman huomiointi työelämässä ja organisaatioissa mahdollistaa tasa-arvopolitiikkaa ja yhdenvertaisuutta edistävän toiminnan. Sukupuolinäkökulman huomioimisesta on säädetty esimerkiksi Yhdistyneiden kansakuntien neljännessä naisten konferenssissa Pekingissä vuonna 1995 (Saari 2012, 177).

Tuolloin maailman hallitukset, Suomi mukaan lukien, sitoutuivat poliittisesti sitovassa asiakirjassa huomioimaan sukupuolinäkökulman kaikessa toiminnassaan. Vaikka sukupuolinäkökulman merkitystä työelämässä ja myös metsäalalla on pyritty tuomaan esiin (FAO 2006; Suopajarvi 2009; Mäntyniemi, Joro & Armila 2019) loistaa sukupuolinäkökulma poissaolollaan metsäalan kansallisessa kehittämistyössä (Maa- ja metsätalousministeriö 2015). Julkunen (2010, 277) kirjoittaakin tasa-arvopolitiikan legitimitetin olevan Suomessa melko kapea. Hän kirjoittaa julkisten mielipiteiden pitävän yllä kuvaa naisista jo niin tasa-arvoisina, ”ettei asiasta kannata pitää turhaa melua”. Niinpä tasa-arvopolitiikassa ajaudutaan usein tilanteisiin, joissa yhteisen konsensuksen löytäminen on vaikeaa. Tasa-arvon näkeminen omantunnon kysymyksenä tai mielipiteenä vaikeuttaa konsensuksen löytämistä ja hidastaa tasa-arvopolitiittisten ohjelmien edistämistä. (Julkunen 2010, 277.) Tämänkaltaiset näkökulmat ovat tulleet esiin myös keräämässäni aineistossa puheena, jossa tasa-arvon edistämisen on nähty olevan itsestä kiinni tai tasa-arvonäkökulmien esille tuominen on nähty ”herkkähipiäisten naisten” konfliktihakuisuutena.

Tutkimukseni keskeisimpi metsäalan tasa-arvo-ongelmia olivat työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä raskauteen liittyvät huolet. Raportoidut kokemukset loppuun palavista kollegoista, hiljaisesti hyväksytyistä vaatimuksista, töiden ottamisesta kotiin sekä epävarmuuden tunteet siitä, vaikeuttaako äidiksi tuleminen omaa urakehitystä kertovat paitsi metsäalan maskuliinisuudesta myös muutoksen tarpeista yhteiskuntapolitiikan tasolla. Perhevapaiden käyttö on tärkeää ymmärtää metsäalan organisaatiossa niin naisten kuin miestenkin oikeudeksi. Syitä naisten suurempaan perhevapaiden käyttöön on esitetty löytyvän niin asenteista kuin tietämättömyydestä. Perinteiset sukupuoliroolit ja niiden noudattamisen helppous sekä tutkimuksissa havaitut isien turhautumiset perhevapaiden käytön sääntöjen monimutkaisuudesta eivät ainakaan helpota perhevapaiden tasa-arvoista jakamista. (Mickwitz 2008, 228.)

Haastattelemanani naiset toivat esiin kokemuksia siitä, että metsäammattilaista pidetään sitkeänä, ahkerana ja tunnollisena työntekijänä, eikä töistä pysty välttämättä irtautumaan kokonaan edes loman ajaksi. Perheen ja uran yhdistäminen ei olekaan vain naisten kokema ongelma, vaan yhtä lailla myös miehet voivat kärsiä perheen ja uran yhdistämisen hankaluudesta siitäkin huolimatta, että miesten kannustaminen perhevapaille näyttää olevan osa verkkaisesti etenevää trendiä (Sutela & Lehto 2014, 110). Metsäalan organisaatioiden tottuminen miestyöntekijöiden perhevapaiden olemattomuuteen ja lyhyyteen, lomien pitämisen hankaluus ja työn vastuista irtautumisen vaikeus



sekä naisten näkeminen lasten ensisijaisina hoivaajina asettavat paljon haasteita metsätyön organisaatioille ja työhyvinvoinnille. Lisäksi on havaittu, että maa- ja metsätalousala kuuluu niihin aloihin, joilla isät käyttävät vähiten perhevapaita (Hämäläinen & Takala 2007). Naisvaltaisilla aloilla onkin voitu tottua naisten poissaoloihin, jolloin työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt nähdään luonnollisempina kuin miesvaltaisilla aloilla, joissa paineita yhteensovittamisen helpottamiseksi voi olla vähemmän (esim. Toppinen-Tanner & Kirves 2016, 290). Tämän takia yhteiskunnassa ja myös metsäalan organisaatioissa tulisi edistää sukupuolisensitiivistä ja tasa-arvoista perhepolitiikkaa, jossa kiinnitettäisiin huomiota siihen, että työn ja perheen sekä myös lapsettomien työn ja vapaa-ajan yhdistäminen tukevat metsäammattilaisten hyvinvointia, eivätkä aseta miehiä ja naisia eriarvoiseen asemaan esimerkiksi työhönottotilanteissa tai mahdollisuuksissa edetä urallaan.

Nuorten naisten huolet mahdollisen raskauden vaikutuksesta urakehitykseen sekä kerrotut tapaukset sukupuolen ja raskauden vaikutukset kertovat siitä, miten Suomen lainsäädännön tiukasta raskaussyrjinnän kiellosta huolimatta, raskaussyrjintää ei ole saatu täysin kitkettyä. Esimerkiksi vuoden 2017 tasa-arvovaltuutetun raportissa selviää, että raskaus- ja perhevapaisiin liittyvät yhteydenotot syrjinnästä kasvoivat selkeästi verrattuna edelliseen vuoteen (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2017). Perhevapaisiin liittyviin ongelmiin tulisikin kiinnittää huomiota jo työpaikkatasolla varautumalla yllättäviin tilanteisiin, jotta voitaisiin välttää niihin reagoiminen syrjivinä toimina (Anttila 2012, 244). Julkusen mukaan sukupuolten välinen tasa-arvo voi realisoitua vasta sitten, kun miehetkin alkavat osallistua hoivatyöhön (Julkunen 1992, 352). Metsäalan sosiaalinen kestävyys sekä sosiaalipolitiikassa tavoiteltu tasa-arvoinen tulevaisuus edellyttävät sukupuolimalleja, joissa miehet ja naiset jakavat yhtäläisesti vastuita hoivasta. Tämä edellyttää työelämän tasa-arvoa tukevia toimia niin metsäalan sisällä kuin laajemminkin yhteiskunta- ja perhepolitiikassa.

Työn ja vapaa-ajan yhdistämisen ongelmat voisivat nähdäkseni olla ratkaistavia ja melko helpostikin keskusteluun nostettavia tasa-arvokysymyksiä metsäalan organisaatioissa. Vaikeampaa voi olla käsitellä tutkimukseni keskiössä ollutta työkuultuurin maskuliinisuutta ja sen vaikutuksia työyhteisöihin ja ammatti-identiteetteihin. Kun miehisuus on asetettu työkuultuurin normiksi, arvioidaan naisia maskuliinisen normin kautta, jolloin samalla usein huomaamattakin ylläpidetään maskuliinisuutta arvostavaa työkuultuuria (Ylöstalo 2012). Rhoton (2011) esittää,

miten miesten työkuulttuurin mukaan toimiminen voi luoda hyväksyntää, mutta myös vahvistaa sukupuolistereotypioita sekä kaventaa naisten mahdollisuuksia. Tämän lisäksi sukupuoleen perustuva töiden ja työtehtävien erottelu sekä stereotyyppinen ajattelu voidaan nähdä huomattavina esteinä työpaikkojen muutoksille ja oppimiselle (Huhta ym. 2005, 37).

Tasa-arvon kehittämiseksi niin metsäalalla kuin muissakin organisaatioissa, olisikin tärkeää pystyä luomaan työpaikoilla tiloja ja toimintamalleja, joissa voitaisiin tuoda esiin erilaisia näkemyksiä ja tehdä näkyväksi hierarkioita, jotka järjestävät työtä ja organisaatioita (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Ylöstalo & Heiskanen 2012, 13). Sukupuolen jäsenysten ja työssä sukupuolelle annettavien merkitysten monimuotoisuus ja ristiriitaisuus voivat kuitenkin tehdä tasa-arvon kehittämisestä haastavaa. Lisäksi riskinä on, että sukupuoleen liittyvien erontekojen purkamisen sijaan päädytäänkin uusintamaan niitä (esim. Leinonen ym. 2012, 13). Tässä tutkimuksessa olen tuonut esiin, miten sukupuolineutraaliksi mielletty ammattilaisuus ei olekaan sukupuolelta vapaata, vaan sukupuoli näyttää jäsentyvän moninaisilla tavoilla haastattelemini naisten verbaaliseen identiteettityöhön. En ole tarjonnut ratkaisuja oikeisiin tai väriin tapoihin, mutta olen tuonut esiin erilaisia sukupuolen ja identiteetin tuottamisen tapoja uskoen, että ”outouttamalla” (Koivunen 2004) ja tekemällä sukupuolta näkyväksi voidaan irrottautua eriarvoisuuksia ylläpitävistä totunnaisuuksista. Työkuulttuureihin kytkeytyneiden sukupuolijärjestelmien muutos tasa-arvoiseksi vaatii, että sukupuoleen liittyvät arvostukset, hierarkiat ja merkityksenannot tulevat tietoiseksi, ja että erilaiset tavat tuottaa maskuliinisia ja feminiinisiä sekä näitä yhdisteleviä ammatti-identiteettejä tulevat nähdyiksi ja yhtäläisesti arvostetuiksi.

### **8.3 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset**

Tämän tutkimuksen tekeminen oli mukaansa tempaava projekti ja tutkimusmatka sukupuoleen työelämässä keskittyen metsäalan naisten haastattelupuheeseen. Katsoessani tutkimusmatkaani taaksepäin voin tuntea tyytyväisyyttä, mutta huomaa myös kehityskohteita. Valitsin haastateltavaksi hyvin erilaisissa tehtävissä työskenteleviä metsäammattilaisia. Tämän voi nähdä sekä aineistoni heikkoutena, että vahvuutena. Valitsemani joukko on melko poikkeuksellinen tapa tutkia metsäammattilaisuutta, sillä yleensä on keskitytty ammattiryhmiin, kuten metsänhoitajuuteen (Paaskoski 2008), metsätyöhön (Kaunisto 2009) tai metsätalousinsinööreihin

(Suopajärvi 2009). Pääsin haastattelemaan erilaisia naisia erilaisissa tehtävissä ja organisaatioissa, mikä mahdollisti monipuolisen aineiston keräämisen. Toisaalta toisinaan olisin kaivannut laajempaa joukkoa haastateltavia, jolloin olisin voinut analysoida samassa tehtävissä toimivien henkilöiden identiteettityön eroja ja yhteneväisyyksiä. Tämä oli kuitenkin yhden opinnäytetyön rajoissa mahdotonta.

Lukiessani aineistoani läpi ja kuunnellessani nauhoitteita huomasin ongelmia, jotka liittyvät kokemattomuuteeni haastattelijana. Koska tutkimukseni näkökulma tarkentui vasta aineiston keräämisen jälkeen, huomasin vasta jälkikäteen ohittaneeni toisinaan mielenkiintoisia kommentteja tai edenneeni haastattelukysymyksissä liian nopeasti tai pintapuolisesti. Kokeneempi haastattelijaksi olisi voinut osata kysyä haastattelutilanteissa tarkempia kysymyksiä sukupuolesta ja sukupuolen merkityksistä. Pääsääntöisesti olin kuitenkin tyytyväinen haastattelutilanteisiin sekä keräämääni aineistoon ja koin 182 sivun aineiston olleen pikemminkin liian runsas kuin vähäsanainen. Haastattelupuheen tutkiminen sukupuolinäkökulmasta on vain yksi tapa analysoida tapoja, joilla sukupuolta tuotetaan (Koivunen 2011, 49) ja tulevaisuudessa aineistoja voitaisiin hankkia esimerkiksi etnometodologian, syvähaastatteluiden sekä useampien haastattelukertojen keinoin. Lisäksi samaan aihepiiriin liittyvää tutkimusta voitaisiin tehdä esimerkiksi yhdistämällä kollektiivisia ryhmähaastatteluita, joissa käsiteltäisiin rajattuja aihepiirejä tai teemoja. Useammalle kerralle jaetut syvähaastattelut sekä haastattelijan vahvempi kokemustausta voisivat tuottaa vapautuneempaa kerrontaa (ks. Oinas 2004, 216) sekä mahdollistaa pääsyn syvemmälle organisaatioiden sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Ryhmähaastattelujen rinnalle voitaisiin kerätä myös yksilöhaastatteluita, jotta voitaisiin saada tarkempaa, käytäntöihin ja työn arkeen liittyvää kokemustietoa. Tilastollisten aineistojen kuten työolotilastojen tai suurten kyselylomaketilastojen käyttäminen voisi vastata ongelmiin, jotka liittyivät haastateltujen ammattinimikkeiden vähäiseen määrään sekä laajentaisi haastateltavien määrää ja mahdollistaisi näin monia eroja huomioivan tutkimuksen.

Cromby ja Nightingale (1999) ovat kritisoineet sosiaalisen konstruktionismin lähtökohdista tapahtuvaa identiteettitutkimusta. Heidän mukaansa tällainen identiteettitutkimus 1) laiminlyö yksilön kehollisuuden ja henkilökohtaiseen kokemuksellisuuteen perustuvan historian merkitystä sosiaalisia tilanteita ja yksilön toimintaa selittävänä, 2) unohtaa materiaalsen ulottuvuuden merkityksen sosiaalisten konstruktioiden mahdollistajana ja rajoittajana sekä 3) keskittää heikosti

huomiota yhteiskunnan ja kulttuurin valtarakenteiden ja instituutioiden sekä niistä aiheutuvan epätasa-arvon analyysiin (Cromby & Nightingale 1999, 2–3). Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt käsittelemään näistä ainakin viimeksi mainittua analysoimalla ammatti-identiteetteihin kietoutuneiden sukupuolen merkitysten hierarkioita sekä niitä sukupuolijärjestelmän rakenteita. Olen myös sivunnut materian ja kehollisuuden kysymyksiä käsitellessäni identiteettipuheen sukupuolta performatiivisena, mutta tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista lukea tutkimusta, joka ottaisi kehollisuuden tutkimusnäkökulmaksi jo aineistoa kerätessä ja käsittelemällä ammatti-identiteettejä materiaalisista ulottuvuuksista (esim. Parviainen 2011).

Sukupuolen tuottamista käsittelevää tutkimusta on kritisoitu seremonian kaltaisena analyysinä, joka perustuu hajanaiseen teoreettiseen käsitteistöön (esim. Kelan & Nentwich 2014). Tässä tutkimuksessa olen käsitellyt sukupuolen tuottamisesta Martinin (2003) teoretisointien pohjalta, mutta tarkentanut sukupuolen tuottamisen kärkeä identiteettityöhön Snown ja Andersonin (1987) identiteettityön teoretisointien avulla. Valinnoillani olen pyrkinyt käsittelemään sukupuolen tuottamista muunakin, kuin seremonisina viittauksina Simone de Beauvoirin klassisiin lauseisiin (Wickes & Emmison 2007; Kelan & Nentwich 2014). Sen sijaan olen pyrkinyt yhdistämään sukupuolen tuottamisen ja identiteettityön teorioita ja peilaamaan niitä havaitsemiini sukupuolistuneisiin rakenteisiin, jotka ilmentävät metsäalan maskuliinisuutta rakentamalla teoreettisesta näkökulmasta rajatun tutkimusasetelman, jonka etuna ovat mahdollisuudet tarkastella sukupuolen ja identiteettityön kytköksen moninaisuutta.

Tieteellinen tutkimus on kuitenkin aina valintoja ja joidenkin näkökulmien ulosrajaamista, mikä on tarkoittanut myös mielenkiintoisten ilmiöiden jättämistä tarkastelun ulkopuolelle. Tutkimukseni tarjoaa näkökulmia metsäalan naisten työelämään ja jättää ulkopuolelle miesten äänet. Lisäksi varsin homogeenisessä aineistossani ulkopuolelle jäivät erilaiset etnisyyteen, uskontoon, kulttuuriin, sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät erot tai ainakaan niitä ei tuotu haastattelutilanteissa esiin. Niinpä tutkimustani voidaan kritisoida sen keskittymisestä vain melko homogeenisen ryhmään rajatusta näkökulmasta. Pyrin kuitenkin tuomaan analyysissäni esiin myös naisten ja erilaisten identiteettityön tapojen sekä kontekstien välisiä eroja, enkä väitä, että olisin voinut tässä tutkimuksessa tuoda esiin yksinkertaista ja objektiivista totuutta sukupuolen merkityksistä metsäalalla, vaan tuottamani tieto on kontekstiin, aikaan ja paikkaan sidottua tietoa

metsäalan sukupuolistavista rakenteista ja käytännöistä sekä metsäammattilaisina työskentelevien naisten puheessa tuottamista sukupuolen ja ammatti-identiteetin välisistä suhteista.

Arvioidessani tutkimukseni tuottamaa tietoa kontekstuaalisuuden näkökulmasta, voidaan lisäksi huomioda, että haastateltavat tuottavat tietoa kuvitellulle yleisölle (Kehily 1995). Tullessani haastattelemaan naisia, jotka työskentelevät miesenemmistöisellä alalla naiset suhteuttavat kertomaansa siihen, mitä minun opinnäytetyöntekijänä oletetaan aiheesta ajattelevan sekä kulttuurisiin, käytettävissä oleviin ”tarinavarantoihin” (Oinas 2004, 220). Arkikäsitykset sukupuolesta ja ammatti-identiteetistä saattavatkin olla hyvin erilaisia, kuin tässä tutkimuksessa käytetyt teoreettiset lähtökohdat (esim. Leinonen ym. 2012, 13). Olen joutunut miettimään, onko tutkimuksestani hyötyä metsäalan ammattilaisille ja alan kehittämiseksi tilanteessa, jossa teoreettisten näkökulmat ja arkikäsitykset voivat olla eroavaisia ja sukupuolen käsitteleminen voi tuntua jopa vaivaannuttavalta (Kurvinen 2013, 441). Myös Aili Nenola (1999) huomauttaa, että teorioiden abstraktissa maailmassa on helppo edetä todellisuutta pidemmälle ja luoda uusia maailmoita ja käsityksiä sukupuolen muokattavuudesta, jolloin teorioiden muuntaminen politiikkaan ja käytännön ratkaisuksi on vaikeampaa (Nenola 1999, 165). Tehdessäni tutkimusta nämä tunteet sekä kuumanakin käyvä julkinen keskustelu ovat toisinaan tuntuneet hankalilta. Olen kuitenkin luottanut ajatukseen, että tekemäni valinnat ja niiden tuottama tieto sukupuolistuneista rakenteista sekä sukupuolen merkityksestä metsäammattilaisuudelle tuottavat tietoa ”näkymättömästä” sekä ovat jo sinällään askel tasa-arvolle (esim. Leinonen ym. 2012, 13).

Vaikka tutkimukseni tiedollinen anti saattaa tuntua metsäalan käytännön työhön vaikeasti sovellettavalta, toivon sen avaavan ajattelua ja keskustelua sukupuolen merkitykselle niissä työelämään juurtuneissa käytännöissä ja tavoissa, joissa sukupuoli jää usein näkymättömäksi. Edellä sanotusta huolimatta, yhdyn näkökulmiin siitä, ettei sukupuoli ole merkityksellistä kaikessa työelämässä tapahtuvassa toiminnassa (Martin 2003, 344; Koivunen 2011, 250). Keskustelua tulisikin kenties käydä siitä, miten työelämässä voitaisiin kaiken kiireen, asialistojen ja muun kuormituksen keskellä pysyä sensitiivisinä sille, missä sukupuoli saa merkityksiä ja mitä siitä seuraa. Martin (2003, 356) kertoo huomanneensa tutkimuksissaan ihmisten toistuvasti tulkitsevan ympärillään olevia ihmisiä sukupuolta tuottavina. Myös oma tutkimukseni osoittaa tapoja, joilla sukupuoli voi olla läsnä työelämässä ja ammatti-identiteeteissä, vaikka emme sitä aktiivisesti tiedostaisikaan.

Tutkimuksessani tarkastelin metsäalalla työskenteleviä naisia ja ammatti-identiteetin rakentumista ensisijaisesti sukupuolinäkökulmasta. Tämä on ollut valinta, joka on jättänyt ulkopuolelle sellaisten tekijöiden kuten taloudellisten nousu- ja laskusuhdanteiden vaikutuksen sekä organisaatioiden välisiin eroihin liittyvät tekijät. Lisäksi voin sanoa yhden opinnäytetyön sivumäärän rajojen tehneen mahdolltomaksi käsitellä kaikkea aineistossa esiintynyttä. Tiivistetysti voisi sanoa 1980-luvulta alkaneen (Koskinen 1983;1989) metsäalan yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen olevan edelleen kiinnostavaa ja tarttumapintaa tuleville tutkimuksille löytyisi niin työelämän tutkimuksen, tasa-arvopolitiikan kuin esimerkiksi teknologian tai ympäristöpolitiikan näkökulmista.

Jatkotutkimuksen kannalta olisikin mielenkiintoista selvittää millaisia vaikutuksia talouden kausivaihteluilla on metsäalan ammatti-identiteetteihin sekä tarkastella, millaisia merkityksiä sukupuoli saa suhteessa metsäalan työllisyystilanteeseen. Omalla seitsemän hengen haastatteluaineistolla en voi tehdä kattavaa analyysia taloussuhdanteiden vaikutuksesta naisten metsäammattilaisuuteen, mutta kuten metsäsektorin naisia tutkinut Pekka Ripatti (1998) on huomauttanut, saattaa sukupuoli nousta merkittävämmäksi rekrytointikriteeriksi tilanteissa, joissa työllisyystilanne alkaa heiketä (em. 137). Mielenkiintoista voisikin olla selvittää esimerkiksi pitkittäisseuranta-aineistolla, onko 1980-luvun lopun hyvässä työllisyystilanteessa valmistuneiden sekä 1990-luvun laman aikaan valmistuneiden metsäammattilaisten sijoittumisessa eroja, ja kytkeytyvätkö erot sukupuoleen. Lisäksi voitaisiin tarkastella, onko talous- ja työllisyystilanteilla vaikutuksia tapoihin jäsentää sukupuolta ja ammatti-identiteettejä. Mukaan voitaisiin kytkeä myös alueellisten erojen vaikutus, sillä peltomaisemavoittoinen Etelä- ja Länsi-Suomi ei ole välttämättä yhtä riippuvainen metsistään kuin metsäisempi Itä- ja Pohjois-Suomi (Rannikko & Tervo 2006, 282). Erojen tarkastelussa huomiota voitaisiin kiinnittää myös kaupunkien ja maaseutujen välisiin eroihin. Tällaisen tutkimuksen tekeminen tarkoittaisi myös suurempaa tutkittavien joukkoa sekä mahdollisesti tilastollisten ja laadullisten aineistojen yhdistämistä, mutta voisi mahdollistaa yhteiskuntapolitiikan edistämisen kannalta laajemman aineiston, kuin keräämäni yksittäisiin metsäammattilaisiin keskittyvä aineisto.

Metsätyöntekijän tyyppipiirre on muuttunut joka miehen pienviljelijä-metsätyömiehestä palkkametsuriksi, metsurista konemieheksi, konemiehestä koneketju-perheyriyksiksi sekä 2010-luvulle tultaessa laajavastuiseksi yrittäjiksi verkostoineen. Samalla työkalut ovat vaihtaneet

käsityökaluista konevoimaan ja myöhemmin moderneihin informaatio-ohjattuihin koneellistettuihin prosesseihin. Työsuhteet ovat muuttuneet alisteisista kausityömiehistä palkkatyöntekijöiksi ja nykypäivänä usein kilpailutuksen alaisiksi ulkoisiksi metsureiksi. (Kekkonen 2011, 2019.) Kilpailutukset voidaan nähdä keinoina rationalisoida työtä ja lisätä tehokkuutta, mutta tutkimusta tarvittaisiin siitä, millaisia epävarmuuksia prekarisoituneet työolot metsätyöntekijöiden elämään aiheuttavat ja ovatko työsuhteet palanneet 1970-luvun takaisesta vakinaistamisen aallosta takaisin ”jatkán elämän turvattomuuteen” (Hurri 1992, 153). Metsätyö on aina suhdanneherkkää ja häiriöt puunjalostustuotteiden viennissä heijastuvat heti metsätyön työsuhteisiin (Pösö 1992, 90). Tutkimusta tarvittaisiinkin metsätyön epävarmuuksien vaikutuksista työvoiman hyvinvointiin ja tulevaisuuden suunnitteluun.

Tutkimukseni valossa voidaan sanoa metsäalan tarjoavan mielenkiintoisia näkökulmia feministiselle tutkimukselle työelämän ja sukupuolen tuottamisen näkökulmista. Uskallan kuitenkin ehdottaa, että metsäalaa voitaisiin lähestyä myös erilaisista feministisen tutkimuksen lähtökohdista. Metsäalaa on jo tutkittu ekofeministisestä näkökulmasta (Suopajarvi 2009), mutta luonnon, teknologian ja ihmisen väliset suhteet voisivat tarjota tarttumapintoja myös affektiivisuudesta (esim. Jokinen & Venäläinen 2015), uusmaterialismista ja jopa kyberfeminismistä (esim. Paasonen 2017) kiinnostuneille tutkijoille, jotka haluaisivat pureutua metsäalan materian, luontoympäristön sekä teknologian kysymyksiin uusista postmodernin feminismin näkökulmista.

## 8.4 Lopuksi

Tutkimusta ei olisi syntynyt ilman haastateltavia. Pyrin tutkimuksessani kuuntelemaan naisten kokemuksia sekä kunnioittamaan heidän näkemyksiään metsäalasta. Lukiessani keräämäni aineistoa huomasin kuitenkin jatkuvasti kysyväni, miksi sukupuolelle on niin vähän tilaa ja onko naiseudessa sukupuolena jotain ammatti-identiteettiä uhkaavaa? Viimeistellessäni analyysiani tämän vuoden alussa huomasin Metsäyhdistyksen (18.01.2019) uutisen Metsämiesten Säätiön rahoittamasta *Naisista voimaa metsäalalle* -hankkeesta. Hankkeessa on tutkittu koulutuslavalintoja suunnittelevia sekä metsäalan koulutuksen valinnoita ja siellä opiskelevia tyttöjä ja naisia sekä peruskoulun oppilaanohjauksessa työskenteleviä oppilaanohjauksen ammattilaisia. Lisäksi hankkeessa on havainnoitu metsäalan oppilaitosten toimintaa ja

koulutusalaesittelyjä. (Mäntyniemi, Joro & Armila 2019.) Hankkeen raportin mukaan metsäalalle tulevien naisten on lunastettava eräänlainen erikoisoikeus ammattilaisuudelleen, mikä voidaan saavuttaa toimimalla poikamaisesti, välttämällä naistapaista toimintaa, suhtautumalla pitkämielisellä huumorintajulla kulttuuria lävistäviin maskuliinisuuksiin ja tottumalla siihen, että metsäalalla nainen on lopulta aina jonkinlainen erityistapaus (em. 42). Hankkeen tulokset näyttävät samankaltaisilta kuin omani, mikä vahvistaa käsitystä siitä, että maskuliinisuuksiin mukautuminen ja niistä neuvottelemisen alkaa jo metsäalan kouluissa ja jatkuu myöhemmin työelämässä.

Tässä tutkielmassa olen keskittynyt metsäammattilaisina toimivien naisten haastatteluaineistossa esiin tulleisiin rakenteisiin, käytäntöihin sekä identiteettityöhön sukupuolinäkökulmasta. Olen todennut metsäalalla ilmenevän rakenteita ja käytäntöjä, jotka asettavat naiset ja miehet eriarvoiseen asemaan, sekä tuonut esiin erilaisia tapoja, joilla naiset rakentavat sukupuolensa ja ammatti-identiteettinsä suhteita metsäalan maskuliinisuuksissa ja maskuliinisuuksien muutoksessa. Tutkimukseni tuloksia voidaan pitää tärkeinä tasa-arvopoliittiselle keskustelulle, joka siirtää sukupuolen merkityksiä paikoiltaan, murtaa suomalaisten organisaatioiden sukupuolineutraaliuden diskursseja sekä antaa työkaluja tarkastella sukupuolelle annettuja merkityksiä kriittisesti (ks. myös Saari 2012, 193).

Metodologisesta näkökulmasta, olen pyrkinyt työlläni rakentamaan uusia käyttökelpoisia teoreettisia näkökulmia sukupuolistavaan identiteettityöhön (ks. Kelan & Nentwich 2014). Tutkimuksen tekeminen on ollut mielenkiintoinen polku metsäammattilaisuuteen sekä sukupuolentutkimukselliseen työelämän tutkimukseen. Tutkimusprosessin aikana olen huomannut, miten moniulotteisia ja teoreettisesti haastavia kysymyksiä sukupuoli ja sukupuolten välinen tasa-arvo ovat (myös Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 10). Käyttämäni teoriaohjaava sisällönanalyysi on osoittautunut hedelmälliseksi tavaksi tutkia sukupuolen ja ammatti-identiteetin välisiä suhteita ja analyysini voidaan nähdä tuottavan tietoa monimutkaisista ja muuttuvista prosesseista (esim. Hall 1999; Butler 1993; Scott 1992), joissa naisidentiteetit ”kytketään” yksilöihin etäännyttämällä ja omaksumalla noita identiteettejä. Olen voinut analyysissa tehdä näkyväksi niitä kokemuksia tuottavia prosesseja, joiden teho – naiseuden kytkeminen, omaksuminen tai siihen pesäeron tekeminen – perustuu juuri niiden huomaamattomuuteen. Kokemuksesta tulee tällöin analyysin kohde ja se, mihin katse kiinnittyy. Tuomalla esiin näiden kokemusten moninaisuutta ja ristiriitaisuutta olen voinut luoda tilaa naisten identiteettien



moninaisuudelle, vastarinnalle ja muutokselle. (Koivunen & Liljeström 2004, 280.) Sukupuolinäkökulmasta tehty identiteettityön teoriaohjaava analyysi on siis osoittautunut hyödylliseksi ja tutkimusmetodologian kannalta toimivaksi työkaluksi louhia esiin usein näkymättömäksi jääviä sukupuolen merkityksiä.

Edellä kerrotun lisäksi tutkimukseni merkitykset kytkeytyvät myös tutkimuksen kohteeseen, eli metsäalaan ja metsäammattilaisuuteen. Tulevaisuudessa metsätaloudessa ja metsäalalla käydään varmasti monia keskusteluja kestävästä metsänkäytöstä, ilmastonmuutoksesta ja metsäalan uudistamisesta. Kestävää metsäalaa voidaan käsitellä tilastollisin keinoin esimerkiksi keskittymällä taloudellisuuteen, ympäristövaikutuksiin tai metsätilastoihin (Vehkamäki ym. 2006). Tärkeää olisi kuitenkin kiinnittää huomiota myös alan sosiaaliseen kestävyYTEEN ja naisten kapasiteetin ja osaamisen täysmääräiseen hyödyntämiseen (ks. FAO 2006, 15). Tulevaisuuden kannalta on tärkeää edistää metsäalan koko yhteiskunnalle tuotettavaa hyvinvointia, mutta myös alan sisäistä sosiaalista kestävyYTEä (Vehkamäki ym. 2006, 405).

Tulosteni mukaan metsäalalla tulisi kiinnittää huomiota erityisesti alan sisäiseen segregaatioon, perheen ja työn yhdistämisen helpottamiseen sekä työkuLTtuurin avaamiseen erilaisille ihmisille ja tavoille olla metsäammattilainen. Lisäksi yhteiskuntapolitiikan täytyisi uudistua tavoilla, jotka tukevat työn ja muun elämän yhdistämistä sekä hoivavastuun tasaista jakautumista. Tulevaisuudessa metsäalan sosiaalista kestävyYTEä pitää tarkastella myös intersektionaalisista näkökulmista. Koulutuksessa ja alan kehittämisessä voidaan pohtia, miten taataan olosuhteet, joissa voidaan säilyttää tärkeäksi koettuja metsäläisyyden ja yhteishengen arvoja tavoilla, jotka edistävät metsäammattilaisuuden raamien laajenemista koskettamaan myös erilaisia ja erilaisista taustoista tulevia ihmisiä sekä erilaisia tapoja olla metsäammattilainen (ks. Mäntyniemi, Joro & Armila 2019). Avaamalla metsäalaa moninaisuudelle voidaan paitsi taata alan sosiaalinen kestävyys, mutta myös muuttaa mielikuvia sekä houkutella alalle uusia osaajia tilanteessa, jossa metsäalalle tarvittaisiin esimerkiksi 330–400 metsäkoneenkuljettajaa lisää vuotta kohden (Yle 19.02.2019).

Nykyaikaisessa yhteiskunnassa, jossa ammattiryhmien sisäiset kollektiiviset ammatti-identiteetit ovat menettäneet merkitystään (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006), voidaan kysyä, sirpaloituuko myös metsäammattilaisuus. Tutkimukseni perusteella metsäammattilaisuus on muutoksessa, mutta

yhdistävät tekijät kuten arvot ja metsäläisyys elävät edelleen puheessa ammattilaisuudessa. Säilyttääkseen tunteen siitä, että puhutaan samaa kieltä ja voidaan olla rennosti yhdessä, täytyy myös metsäammattilaisuuden ja ammatti-identiteettien kyetä uudistumaan yhteiskunnan mukana. Metsäalan konservatiivisten rakenteiden purkamista on käsitelty esimerkiksi Futuran syysraportissa *Suomen metsäalan tulevaisuutta etsimässä* (2009). Numeron artikkelissa *Perinteiset ajatustavat ovat este metsäsektorin uudistumiselle* (em. 5–15) esitetään vanhojen rakenteiden purkamisen ja metsäalan moninaistamisen olevan tärkeää, jotta voitaisiin parantaa metsäsektorin hyväksyttävyyttä kuluttajien, kansalaisten ja sijoittajien silmissä sekä löytää uusia markkinoita, pääomia, ideoita ja yhteistyötahoja, jotka edellyttävät avautumista ja uusiutumista (Niskanen, Donner-Amnell & Miina 2009, 11).

Metsätalouden monimuotoisuus tavoitteiden ei tulisikaan koskettaa vain metsäluonnon moninaisuuden säilyttämistä, vaan työkuultuuria, jossa on tilaa työntekijöiden moninaisuudelle ja moninaisille tavoille olla metsäammattilainen. Naisille tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jota *Naisista voimaa metsäalalle* hankkeen raportissa (2019) kuvataan näin: ”Sama tyttö voi eri kontekstissa sekä ryskää metsäkoneella metsässä, että sipsutella korkkareissa minihameeseen pukeutuneena, eikä kumpikaan alenna hänen arvoaan sen enempää metsätyöntekijänä kuin tyttönä tai naisenakaan.” (Mäntyniemi, Joro & Armila 2019, 43.) Lisäksi haluaisin vielä lopuksi painottaa analyysini tulosta, jonka mukaan naiset saattavat toimia keskenään tavoilla, joka vaatii vähäisempää sukupuolen tuottamisen kontrollia. Esimerkiksi Bird ja Rhoton (2011) ovat ehdottaneet miesenemmistöisille aloille perustettavaksi naisverkostoja, jotka voisivat lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä tuoda näkyville erilaisia tapoja, joilla sukupuolen ja identiteetin suhteita järjestetään. Verkostot, joissa erilaiset naiset ja tavat yhdistää sukupuoli ja ammatti-identiteetti tulevat keskusteltaviksi, voivat mahdollistaa alan kehittämisen tavoilla, jotka edistävät alan todellista muutosta ja tasa-arvon edistymistä (Bird & Rhoton 2011, 257, myös Andersson & Lidestav 2016; Mäntyniemi, Joro & Armila 2019).

Metsäalan naiset eivät kenties työskentele yhtä sukupuolistuneella ja maskuliinisella alalla kuin vielä kolme–neljä vuosikymmentä sitten. Vaikka naiset kohtaavat edelleen muistutuksia sukupuolestaan, ovat ainokaisia kokouspöydissä, aiheuttavat ihmettelyä ja törmäävät sukupuolistuneisiin rakenteisiin, ovat naiset metsäalan rautaisia ammattilaisia, jotka omistautuvat työlleen metsätaloudessa sekä saavat aikaan hämmennystä, joka liikuttaa sukupuolistuneita

raameja pois paikoiltaan (esim. Saari 2012, 193). He rakentavat, neuvottelevat, hallitsevat ja murtavat, soljuvat rakentuneisiin raameihin ja murtautuvat niistä ulos. Naiset voivat raivata risukoiden läpi omia polkujaan luoden tilaa metsäammattilaisuudelle, jossa lakatut kynnet voivat olla aivan yhtä uskottavat kuin moottorisaha, metsäkone tai puukauppakirja.

## Lähteet

Aikalainen (2017) Yhteiskunta: Taantuuko Tasa-arvo? Yhteiskuntatieteellisen naistutkimuksen emeritaprofessorin Päivi Korvajärven haastattelu Tampereen yliopiston tiede- ja kulttuurilehdessä.

<https://aikalainen.uta.fi/2017/01/27/taantuuko-tasa-arvo/> .Viitattu 18.02.2019.

Acker, Joan (1991) Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4:2, 139–158.

Alasuutari, Pertti (2004) *Social Theory and Human Reality*. London: Sage Publications.

Alasuutari, Pertti (1993) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.

Alho, Rolle & Sippola, Markku (2018) Estonian Migrants' Aspiration for Social Citizenship in Finland: Embracing the Finnish Welfare State and Distancing from the 'Non-Deserving'. *Springer Netherlands: Journal of International Migration and Integration*, 1–19.

<https://doi.org/10.1007/s12134-018-0606-9>. Viitattu 13.01.2018.

Ammattinetti (2019) Maa ja metsätaloustyö: Metsäala.

[http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/8/119\\_ammattiala](http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/8/119_ammattiala). Viitattu 22.01.2019.

Andersson, Elias & Lidestav, Gun (2016) Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks. *Forest Policy and Economics* 67, 38–44.

Anttila, Outi (2012) Raskaussyrjinnän kieltö. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki: University Press, 226–244.

Anttonen, Anneli (1989) *Valtiollisesta yhteisölliseen sosiaalipolitiikkaan*. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas: suomentanut ja toimittanut Vesa Raiskila (1994) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Helsinki: Gaudeamus.

Bergholm, Tapio (1994) Satamien kova miehisuus. Teoksessa Sipilä, Jorma (toim.) *Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan*. Tampere: Vastapaino, 49–62.

Bird, Sharon, R. & Rhoton, Laura A. (2011) Women Professionals' Gender Strategies: Negotiating Gendered Organizational Barriers. Teoksessa Jean, Emma, L. Knights, Dacid & Martin, Patricia, Yancey (toim.) *Handbook of Gender, Work and Organization*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell. 245–262.

Brandth, Berit & Haugen, Marit S. (2005) Text, Body, and Tools: Changing Mediations of Rural Masculinity. *Men and Masculinities*, 8:2, 148–163.

Brandth, Berit & Haugen, Marit S. (2000) From lumberjack to business manager: Masculinity in the Norwegian forestry press. *Journal of Rural Studies* 16:4, 343–355.

Brandth, Berit & Haugen, Marit S. (1997) Rural women, feminism and the politics of identity. *Sociologia Ruralis* 17, 325–344.

Brandth, Berit & Haugen, Marit S. (1998) Breaking into A Masculine Discourse. *Women and Farm Forestry. Sociologia Ruralis* 38:3, 427–442.

Britton, Dana M. (2000) The Epistemology Of The Gendered Organization. *Gender & Society*, 14(3), 418–434.

Butler, Judith (1993) *Bodies that matter: On the discursive limits of "sex"*. New York: Routledge.

Butler, Judith (1990) *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

Connell, Raewyn W. (1987) *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.

Coutinho-Sledge, Piper (2015) Feminized forestry: The promises and pitfalls of change in a masculine organization. *Julkaisussa Gender, Work & Organization* 22:4, 309–435.

Cromby, John & Nightingale, David (1999) What's Wrong with Social Constructionism? Teoksessa David Nightingale & John Cromby (toim.) *Social Constructionist Psychology*. Buckingham: Open University Press, 1–20.

Cross, Simon & Bagilhole, Barbara M. (2002) Girls' jobs for the boys? Men, masculinity and non-traditional occupations. *Gender, Work & Organization* 9:2, 204–226.

Eriksson-Piela, Susan (2007) Jätkät teknisessä työkuultuurissa - elokuvan tekemisen sukupuolittuneet käytännöt. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 5:3, 236–242.

Eskola, Jari (2015) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus, 185–206.

Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.) (2007) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy Helsinki.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja (2006) Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Onnismäa, Jussi (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.

FAO (2006) Time for Action. Changing the Gender Situation in Forestry. Report of the team of specialists on gender and forestry. Rome: Food and Agricultural Organization of the United Nations.

Filander, Karin (2000) Kehittämistyö murroksessa. Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. Akateeminen väitöskirja, Tampere: Tampereen yliopisto.

Gherardi, Silvia (1995) Gender, symbolism and organizational cultures. London: Sage.

Grönfors, Martti (2011) Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. Hämeenlinna: Sofia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkka.

Halford, Susan & Leonard, Pauline (2006) Negotiating Gendered Identities at Work. Place, Space and Time. University Southampton.

Hall, Stuart (1999) Identiteetti. Suomentanut: Lehtonen, Mikko & Herkman, Juha. Tampere: Vastapaino.

Harre, Rom (1983) Personal being: A Theory for Individual Psychology. Oxford: Blackwell.

Hatmaker, Deneen M. (2012) Engineering Identity: Gender and Professional Identity Negotiation among Women Engineers. *Gender, Work & Organization* 20:4, 382–396.

Heinonen, Viljo (1992) Kämpäemännät. Teoksessa Simonen, Tauno (toim.) Metsätyön murrosvuodet: sopimuksia metsätoista – taustoja ja tapahtumia viiden vuosikymmenen varrelta. Joensuu: Koliprint, 72–78.

Helsingin yliopisto (2018) Maatalous-metsätieteellisen tiedekunnan internet-sivusto.

<https://www.helsinki.fi/fi/maatalous-metsatieteellinen-tiedekunta>. Viitattu 21.11.2018.

Hirdman, Yvonne (1998) State policy and gender contracts—The Swedish experience. Teoksessa Drew, Eileen P., Emerek, Ruth & Mahon, Evelyn (toim.) Women, Work, and the family in Europe. London; New York: Routledge, 36–46.

Hirdman, Yvonne (1990) The Gender System: Theoretical Reflections on the Social Subordination of Women. The Study of Power and Democracy in Sweden. English series, report 40. Uppsala: Maktutredningen.

Holli, Anne Maria (2012) Kriittisiä näkökulmia tasa-arvon tutkimukseen. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus Helsinki: University Press, 73–98.

Holli, Anne Maria (2002) Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Holli, Anne Maria, Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. WSOY: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali ja terveysministeriö, 12–31.

Huhta, Liisa, Kolehmainen, Sirpa, Lavikka, Riitta, Leinonen, Minna, Rissanen, Tapio, Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2005) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampere: Vastapaino.

Hurri, Olavi (1992) Jätjän kulttuuripäivät. Teoksessa Simonen, Tauno (toim.) Metsätyön murrosvuodet: sopimuksia metsätoista – taustoja ja tapahtumia viiden vuosikymmenen varrelta. Joensuu: Koliprint, 150–162.

Hämäläinen, Ulla & Takala, Pentti (2007) Miksi kaikki isät eivät käytä perhevapaita? Talous & Yhteiskunta 35:3, 36–43.

Ikonen, Hanna-Mari (2012) Maaseudun naisyrittäjäksi tuleminen – esimerkki identiteetin rakentumisesta. Maaseudun uusi aika 20:1, 5–19.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1999) Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, Arto (2010) Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa Tuija Saresma & Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana (toim.) (2015) Prekarisaatio ja affekti. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Jokiranta, Harri (2004) Se on miehen elämää. Maaseudun uusi aika 13:2, 20–23.

Jokiranta, Harri (2003) Se on miehen elämää: Maaseudulla asuvia miehiä elämäänsä kertomassa. Tampere: Tampereen yliopisto.

Julkunen, Raija (2010) Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka. Helsinki: Sosiaali ja terveysministeriö.

Julkunen, Raija (2002) Timanttejakin parempi ystävä? Hyvinvointivaltion murroksen sukupuolittuneet seuraukset. Teoksessa Holli, Anne Maria, Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: Wsoy, 34–49.

Julkunen, Raija (1994) Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. Teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.). Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 179–202.

Julkunen, Raija (1992) Sosiaalipolitiikkamalli, sukupuoli ja hoivatyö. Teoksessa Riihinen, Olavi (toim.). Sosiaalipolitiikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen. Helsinki: WSOY, 339–356.

Juutilainen, Seppo (1988) Jätkästä metsuriksi: suomalainen metsätyöntekijä 1870-luvulta 1970-luvulle. Sarja A, Tutkimuksia 11/1987. Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampere: Tampereen yliopisto.

Juvonen, Tuula (2016) Irtiottoja sukupuolen luonnollisuudesta. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto (toim.). Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Kainulainen, Ville & Milja Saari (2014) Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla. Työelämän tutkimus 12:3, 211–226.

Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (2012) Tasa-arvosta ja sen lukemisesta toisin. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja. Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7–30.

Kantola, Johanna (2008) ‘Why Do All the Women Disappear?’ Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work & Organization* 15:2, 202–225.

Katila, Saija & Meriläinen, Susan (1999) A Serious Researcher or Just Another Nice Girl? Doing Gender in a Male-Dominated Scientific Community. *Gender, Work and Organization* 6:3, 163–173.

Kauhanen, Antti & Napari, Sami (2009) Työurat Suomessa – Onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006. Helsinki: Taloustieto.

Kaunisto, Katri (2009) Men at work – forestry work and masculinities. Teoksessa Ruotsala, Helena & Olsson, Pia (toim.) *Gendered Rural Spaces*. Helsinki: Studia Fennica, 137–154.

Kauppinen-Toropainen, Kaisa (1987) Ainokaiset työyhteisössä. Haastattelututkimus työn sukupuolenmukaisen eriytymisen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kehily, Mary Jane (1995) Self-narration, Autobiography and Identity Construction. *Gender and Education* 7:1, 23–32.

Kekkonen, Kari (2011) ”Hyvää vauhtia metsätöille” Puunkorjuu ja Suomi muutoksessa. Tampere: Tampere University Press.

Kelan, Elisabeth, K. & Nentwich, Julia, C. (2014) Towards a Topology of ‘Doing Gender’: An Analysis of Empirical Research and Its Challenges. *Gender, Work and Organization* 21:2, 121–134.



Kelan, Elisabeth, K. (2010) Gender Logic and (Un)doing Genderat Work. *Gender, Work and Organization* 17:2, 174–194.

Kelan, Elisabeth, K. (2007) Tools And Toys: Communicating gendered positions towards technology. *Information, Communication & Society* 10:3, 358–383.

Kinnunen, Krista (2011) *Miesten kanssa duunissa – Naisten kertomuksia työelämän syrjinnästä*. Helsinki: Helsinki-kirjat.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.

Kirpal, Simone (2004) Researching work identities in a European context. *Career Development International* 9:3, 199–221.

Kiviniemi, Kari (2015) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus, 74–88.

Koivunen, Anu (2004) Mihin katse kohdistuu? Feministisen elokuvatutkijan metodologinen itsereflektio. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskusteluja metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 228–251.

Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (2004;1996) Paikantuminen. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) *Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino, 271–292.

Koivunen, Tuija. (2011) *Gender in call centre work*. Tampere: Tampere University Press.

Korvajärvi, Päivi (2011) Practicing Gender Neutrality in Organizations. Teoksessa Jean, Emma, L. Knights, Dacid & Martin, Patricia, Yancey (toim.) *Handbook of Gender, Work and Organization*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell. 231–233.

Korvajärvi, Päivi (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Juvonen, Tuula, Rossi, Leena-Maija & Saresma, Tuija (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 183–196.

Korvajärvi, Päivi (2004) Sukupuolistavien käytäntöjen valta. Teoksessa Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiillos, Saija Katila & Teemu tallberg (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and organisations in flux?* Helsinki: HANKEN Svenska handelshögskolan, Forskningsrapporter 60. 20–29.

Korvajärvi, Päivi (1996) Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 89–108.

Koskinen, Tarmo (1983) Metsäsektori sosiaalisena ja sosiologisena kysymyksenä Suomessa. Teoksessa Koskinen, Tarmo, Lilja, Kari (toim.) Työ, talous ja suomalainen yhteiskunta. Vaasan korkeakoulun julkaisuja 92. Vaasa: Vaasan korkeakoulu.

Koskinen, Tarmo (1989) Metsäsektori suomalaisen muutoksen veturina ja jarrumiehenä. Teoksessa Suhonen, Pertti (toim.) Suomi muutosten yhteiskunta. Porvoo: WSOY.

Kupiainen, Mari & Kovalainen, Anne (2013) Ei samasta puusta. Miten miesvaltaisissa yrityksissä työskentelevät naiset tekevät sukupuolta puheessaan? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 11:2, 113–127.

Kurvinen, Heidi (2013) ”En mä oo mies enkä nainen. Mä oon toimittaja.” Sukupuoli ja suomalainen toimittajakunta 1960- ja 70-luvulla. Acta Universitatis Ouluensis. B Humaniora 113. Oulu: Oulun yliopisto.

Lammi-Taskula, Johanna (1994) Päiväkotien moninaiset miehet. Teoksessa Sipilä, Jorma (toim.) Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan. Tampere: Vastapaino, 119–132.

Leinikki, Sikke (2009) Pelon ja toivon välissä. Päätyöläisen urakerronta. Helsinki: Yliopistopaino.

Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Ylöstalo, Hanna & Heiskanen, Tuula (2012) Feministinen toimintatutkimus ja tutkijan rooli. Naistutkimus-Kvinnoforskning 25:4, 5–16.

Leinonen, Minna, Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2006) Näkymätön sukupuoli, olematon tasa-arvo. Teoksessa Lipponen, Päivi (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy, 171–192.

Lidestav, Gun & Sjölander, Annika E. (2007) Gender and Forestry: a critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. Scandinavian Journal of Forest Research 22:4, 351–362.

Liljeström, Marianne (2004) Feministinen metodologia – mitä se on? Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino, 9–22.

Luke (2018) Metsäsektorin työvoima.

<http://stat.luke.fi/metsasektorin-tyovoima>. Viitattu 09.10.2018.

Löyttyniemi, Varpu (2004) Kerrottu identiteetti, neuvoteltu sukupuoli: Auscultatio Medici. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto: Minerva.

Maa- ja metsätalousministeriö (2015) Kansallinen metsästrategia 2025. Maa- ja metsätalousministeriön julkaisuja 6/2015.

<https://mmm.fi/documents/1410837/1504826/Kansallinen+mets%C3%A4strategia+2025/c8454e55-b45c-4b8b-a010-065b38a22423>. Viitattu 13.02.2019.

Mankkinen, Teija (2011) Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana. Tampere: Tampere University Press.

Martin, Patricia Yancey (2003) "Said and Done" versus "Saying and Doing": Gendering Practices, Practicing Gender at Work. *Gender and Society* 17:3, 342–366.

Martin, Patricia Yancey (2001) "Mobilizing masculinities": Women's experiences of men at work. *Organization* 8:4, 587–618.

Metsäntutkimuslaitos (2014) Metsätilastollinen vuosikirja 2014.

<http://www.metla.fi/julkaisut/metsatilastollinen/vsk/tilastovsk-sisalto.htm>. Viitattu 05.02.2018.

Metsäopetus (2018) Metsäopetus.fi. Ammatillinen koulutus.

<https://www.xn--metsopetus-t5a.fi/fi/ammattillinen+koulutus/etusivu/>. Viitattu 21.11.2018.

Metsäyhdistys (18.01.2019) Metsätytöt tarvitsevat luvan olla tyttöjä – ala on mieskeskeisimpiä Suomessa.

<https://smy.fi/artikkeli/metsatytot-tarvitsevat-luvan-olla-tyttoja-ala-on-mieskeskeisimpia-suomessa/>. Viitattu 24.02.2019.

Mickwitz, Margaretha (2008) 1960–2000. Mikä muuttui? Teoksessa Mickwitz, Margaretha, Essen, Agneta & Nordgren, Elisabeth (toim.) Roolien murtajat. Tasa-arvokeskustelua 1960-luvulta 2000-luvulle. Helsinki: Gaudeamus, 214–269.

Moilanen, Pentti & Räihä, Pekka (2015) Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 52–73.

Mäntyniemi, Niina, Joro, Tuula & Armila, Päivi (2019) Näkymätön nainen miesten maailmassa. Metsäala tyttöjen ja nuorten naisten koulutus- ja ammatinvalinnoissa. Metsämiesten Säätiö.

[http://www.maaseutuammattiin.fi/resources/public/hanke/Naisista%20voimaa%20metsaalalle\\_tutkimusraportti.pdf](http://www.maaseutuammattiin.fi/resources/public/hanke/Naisista%20voimaa%20metsaalalle_tutkimusraportti.pdf). Viitattu 20.02.2019.

Naismetsänhoitajat ry (2019) Järjestö.

<https://naismetsanhoitajat.com/about/>. Viitattu 10.01.2019.

Nenola, Aili (1999) Suomalainen naistutkimus. Tasa-arvovouskosta ongelmien tiedostamiseen. Teoksessa Lipponen, Päivi & Setälä, Päivi (toim.) Suomalainen nainen. Helsinki: Otava, 59–69.

Nentwich, Julia C. & Kelan, Elisabeth K. (2014) Towards a Topology of 'Doing Gender': An Analysis of Empirical Research and Its Challenges. *Gender, Work and Organization* 21:2, 121–33.

Niku, Väinö (1992) Metsätöiden kehitysvaiheista vuoden 1940 jälkeen. Teoksessa Simonen, Tauno (toim.) *Metsätyön murrosvuodet: sopimuksia metsätoista – taustoja ja tapahtumia viiden vuosikymmenen varrelta*. Joensuu: Koliprint, 15–29.

Niskanen, Anssi, Donner-Amnell, Jakob & Miina, Saija (2009) Perinteiset ajatustavat ovat este metsäsektorin uudistumiselle. *Futura* 28: 3, 5–15.

Näsi, Juha, Ranta, Pasi & Sajasalo, Pasi (1998) Metsäteollisuuden megamuutos: Pelinäkökulmainen analyysi suomalaisen metsäteollisuuden kehkeytymisprosesseista vuosina 1985–1996. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Oinas, Elina (2004) Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Vastapaino, Tampere, 209–227.

Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2017) *Sotilaat, työ ja perhe*. Tampere: Tampere University Press.

Paaskoski, Leena (2008) *Herrana metsässä. Kansantieteellinen tutkimus metsänhoitajuudesta*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Paasonen, Susanna (2017) Ironian aallonharjalla: mistä on kyberfeminismi(t) tehty? *Naistutkimus-Kvinnoforskning*, 17:2, 4–16.

Palo, Matti (1989) Yksityismetsätalouden edistäminen rakennemuutoksessa. Teoksessa Tervo, Mikko & Valsta, Lauri (toim.) *Metsästä markkinoille: Kannattavuus, rakennemuutos ja kilpailukyky metsätaloudessa ja metsäteollisuudessa*. Helsinki: Metsäntutkimuslaitos, metsäekonomian tutkimusosasto, 92–107.

Palukka, Hannele (2003) *Johtotähdet. Lennonjohtajien ammatti-identiteetin rakentuminen ryhmähaastatteluissa*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Parviainen, Jaana (2011) Työn uusi ruumiillisuus: Liikunnanohjaajien keho työvälineenä ja performatiivisuuden pakko palvelutyössä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 9:3, 207–223.

Pulkkinen, Pia (2002) ”Vähän enemmän arvoinen” Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus. Helsinki: Hakapaino Oy

Pääkkönen, Hannu (2010) *Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä*. Tilastokeskus, Helsinki.

Pösö, Juhani (1992) Työeläkekassan metsuritalot. Teoksessa Simonen, Tauno (toim.) Metsätyön murrosvuodet: sopimuksia metsätöistä – taustoja ja tapahtumia viiden vuosikymmenen varrelta. Joensuu: Koliprint, 81–90.

Pöysä, Jyrki. (1997) Jätjän synty: Tutkimus sosiaalisen kategorian muotoutumisesta suomalaisessa kulttuurissa ja itäsuomalaisessa metsätyöperinteessä. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Rainio, Lauri (1992) Metsätyökilpailut. Teoksessa Simonen, Tauno (toim.) Metsätyön murrosvuodet: sopimuksia metsätöistä – taustoja ja tapahtumia viiden vuosikymmenen varrelta. Joensuu: Koliprint, 163–178.

Rannikko, Pertti & Tervo, Katja (2006) Hyvinvointiyhteiskuntaa rakentamassa selviytymistarinoita ja tragedioita metsätöistä. Teoksessa Vehkamäki, Seppo (toim.) Metsät ja hyvä elämä. Metsäkustannus Oy, 273–344.

Rantala, Irma (2015) Laadullisen aineiston analyysi koneella. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 108–133.

Rantalaiho, Liisa & Heiskanen, Tuula (toim.) (1997) Gendered practices in working life. London: Macmillan press.

Rantalaiho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 9–30.

Reed, Maureen G. (2010) Guess who's (not) coming for dinner: Expanding the terms of public involvement in sustainable forest management. *Scandinavian Journal of Forest Research* 25:9, 45–54.

Reed, Maureen G. (2003) Marginality and gender at work in forestry communities of British Columbia, Canada. *Journal of Rural Studies* 19, 373–389.

Rhoton, Laura A. (2011) Distancing as a Gendered Barrier. *Understanding Women Scientists Gender Practices. Gender & Society* 25:6, 696–716.

Ripatti, Pekka (1998) Naiset metsäsektorilla. Helsinki: METLA, Helsingin tutkimuskeskus.

Ronkainen, Suvi & Naskali, Päivi (2007) Paikka ja paikattomuuden etuoikeus. *Naistutkimus*. 20(2), 65–71.

Räsänen, Keijo & Trux, Marja-Liisa (2012) Työkirja. Ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Saari, Milja (2012) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tasa-arvopolitiikan strategiana. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 175–200.

Saastamoinen, Mikko (2006) Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. Teoksessa Rautio, Pertti & Saastamoinen, Mikko (toim.) Minuus ja identiteetti. Sosiaalipsykologinen ja sosiologinen näkökulma. Tampere: Tampere University Press.

Saresma, Tuija (2010) Kokemuksen houkutus. Teoksessa Juvonen, Tuula, Rossi, Leena-Maija & Saresma, Tuija. Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino, 59–73.

Scott, Joan W. (1992) Experience. Teoksessa Butler, Judith & Scott, Joan (toim.) Feminists Theorize the Political. New York: Routledge.

Silvasti, Tiina (2001) Talonpojan elämä. Tutkimus elämäntapaa jäsentävistä kulttuurisista malleista. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Simonen, Tauno (toim.) (1992) Metsätyön murrosvuodet: sopimuksia metsätöistä – taustoja ja tapahtumia viiden vuosikymmenen varrelta. Joensuu: Koliprint.

Sinkkonen, Sirkka & Ollikainen, Eila (toim.) (1982) Toisenlainen tasa-arvo. Kustannuskiila Oy.

Sipilä, Jorma (1994) Miestutkimus- säröjä hegemonisessa maskuliinisuudessa. Teoksessa Sipilä, Jorma (toim) Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan. Tampere: Vastapaino, 17–36.

Snellman, Hanna (1996) Tukkilaisen tulo ja lähtö: Kansatieteellinen tutkimus Kemijoen metsä- ja uittotyöstä. Oulun Historiaseuran julkaisuja. Jyväskylä: Gummerus.

Snow, David A. & Anderson, Leon (1987) Identity Work Among the Homeless: The Verbal Construction and Avowal of Personal Identities. American Journal of Sociology, 92:6, 1336–1371.

Suomisanakirja (2019) Raami.

<https://www.suomisanakirja.fi/raami>. Viitattu 23.01.2019.

Suopajarvi, Tiina (2009) Sukupuoli meni metsään – Luonnon ja sukupuolen polkuja metsäammattilaisuudessa. Helsinki: Naistutkimuksen seura.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

SVT: Suomen virallinen tilasto (2015) Väestön koulutusrakenne. Helsinki: Tilastokeskus

[http://www.stat.fi/til/vkour/2015/vkour\\_2015\\_2016-11-03\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vkour/2015/vkour_2015_2016-11-03_tie_001_fi.html). Viitattu 09.01.2019.

Tasa-arvo-ohjelmat. Sosiaali- ja terveysministeriö. Internetissä valtioneuvoston julkaisuarkisto.

- a) Pekingistä Suomeen. Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma 1997  
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/73143>. Viitattu 01.03.2019
- b) Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004-2007

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/71776>. Viitattu 01.03.2019

c) Tavoitteena tasa-arvo. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72855>. Viitattu 01.03.2019

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus (2017) Tasa-arvojulkaisuja 2018:1.

[https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/0/TAV\\_vuosikertomus\\_2017\\_FI\\_web.pdf/57a82dd8-803c-4dc6-8f81-c286e8f478d3](https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/0/TAV_vuosikertomus_2017_FI_web.pdf/57a82dd8-803c-4dc6-8f81-c286e8f478d3). Viitattu 26.02.2019.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2019). Tasa-arvotiedon keskus. Tasa-arvopolitiikka. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvopolitiikka>. Viitattu 04.03.2019.

Tilastokeskus (2018) Kauppa.

[https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_kotimaankauppa.html](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_kotimaankauppa.html). Viitattu 12.10.2018.

Tilastokeskus (2017) Sukupuolten tasa-arvo

<http://tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html>. Viitattu 08.02.2018.

Tilastokeskus (2016) Naiset ja miehet Suomessa 2016.

[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_namisu\\_201600\\_2016\\_16132\\_net\\_p2.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net_p2.pdf). Viitattu 02.11.2017.

Toppinen-Tanner, Salla & Kirves, Kaisa (2016) Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 14:3, 276–294.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5.uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Vaara, Lauri (2013) Metsänhoitajien maa. Tutkimus metsäalan korporatismista. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Vainio, Annukka & Paloniemi, Riikka (2013) Adapting to the gender order: Voluntary conservation by forest owners in Finland. Teoksessa Land Use Policy, 35, 247–256.

Valtioneuvosto (2019) Hallitukset ja ministerit vuodesta 1917.

a) <https://valtioneuvosto.fi/tietoa/historiaa/hallitukset-ja-ministerit/raportti/-/r/m1/70>. Viitattu 10.01.2019.

b) <https://valtioneuvosto.fi/tietoa/historiaa/hallitukset-ja-ministerit/raportti/-/r/m1/71>. Viitattu 10.01.2019

Vehkamäki, Seppo, Vierikko, Kati, Niemelä, Jari, Palikka, Jani & Linden, Harto (2006) Kestävää metsätaloutta – Sosiaalis-taloudellisten ja ekologisten kestävyysmuuttujien vaihtosuhteista. Teoksessa Vehkamäki, Seppo (toim.) Metsät ja hyvä elämä. Metsäkustannus Oy, 405–447.

Vehviläinen, Marja (2004) Kuinka tutkia sukupuolta ja valtaa organisaatioissa? Teoksessa Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Hertta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hiillos, Saija Katila & Teemu Tallberg (toim.) Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and organisations in flux? Helsinki: HANKEN Svenska handelshögskolan, Forskningsrapporter 60, 7–16.

Vehviläinen, Marja (1996) ”Maailmoista ilman naisia” Tietotekniikan sukupuolieroihin. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996). Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 143–170.

Warin, Jo, Maddock, Mandy, Pell, Anthony & Hargreaves, Linda (2006) Resolving identity dissonance through reflective and reflexive practice in teaching. *Reflective Practice*, 7:2, 233–245.

West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987) Doing gender. *Gender & Society* 1:2, 125–151.

Wickes, Rebecca & Emmison, Michael (2007) They are all ‘doing gender’ but are they are all passing? A case study of the appropriation of a sociological concept. *The Sociological Review*, 55:2, 311–330.

YLE (19.02.2019) Edes varma työpaikka ei riitä tuomaan metsäalalle tarpeeksi opiskelijoita – Laura Huovinen, 28, vaihtoi kaupan kassan metsäkoneen puikkoihin.

<https://yle.fi/uutiset/3-10649451>. Viitattu 20.02.2019.

YLE (12.05.2018) Opiskelijat mittelevät moottorisahoilla Euroopan mestaruudesta: "Metsureille on kysyntää nyt ja tulevaisuudessa".

<https://yle.fi/uutiset/3-10187489>. Viitattu 28.08.2018.

Ylöstalo, Hanna (2011) Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampereen yliopisto

Örn, Jouko (1992) Kämppien nousu ja tuho. Teoksessa Simonen, Tauno (toim.) Metsätyön murrosvuodet: sopimuksia metsätöistä – taustoja ja tapahtumia viiden vuosikymmenen varrelta. Joensuu: Koliprint, 70–71.



## Liitteet

Rekrytointikirje

Hei,

Olen Anniriikka Rantala ja olen tekemässä opinnäytetyötä Tampereen yliopistossa aiheesta naiset metsäalalla. Tarkoitukseni on selvittää, millaisia kokemuksia ja näkemyksiä naisilla on työelämästä metsäsektorin eri ammattiryhmissä haastatteleamalla alalla työskenteleviä naisia. Olen kiinnostunut kuulemaan kokemuksistasi metsäalalta ja pyydän osallistumaan haastatteluun aiheesta. Haastatteluun on hyvä varata aikaa n. 45–90 minuuttia.

Haastatteluihin osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelut ja nauhoitus voidaan keskeyttää milloin tahansa haastateltavan niin pyytäessään. Haastattelut nauhoitetaan ja kirjoitetaan jälkikäteen tekstitiedostoiksi. Luottamuksellisuuden varmistamiseksi aineistosta koottavat tekstitiedostot ovat anonyymeja eivätkä sisällä tunnistetietoja. Haastateltavien ja haastattelussa mahdollisesti esiin tulevien muiden henkilöiden nimet muutetaan peitenimiksi. Tutkimustulosten raportoinnissa en tuo esiin paikkatietoja tai työpaikkojen nimiä, jotta henkilöiden tunnistaminen valmiista työstä ei ole mahdollista. Käsittelen haastatteluaineistoa ainoastaan tutkimuksen tarkoituksessa ja minun lisäksi ainoastaan ohjaajani Markku Sippola voi tarvittaessa nähdä tekstiaineiston. Haastattelun ääninauha tuhotaan aineiston tekstitiedoksi kirjoittamisen jälkeen. Tutkimuksen päätyttyä haastattelusta tehty anonymisoidut (eivät sisällä tunnistetietoja) tekstitiedostot voidaan haastateltavan suostumuksella tallentaa Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon myöhempään tutkimus-, opetus- ja opiskelukäyttöön.

Allekirjoituksellani annan suostumukseni haastattelun tallentamiseen Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon.

Ystävällisin terveisin

Anniriikka Rantala

Tampereen yliopisto

puh. 044-2175444

[rantala.anniriikka.i@student.uta.fi](mailto:rantala.anniriikka.i@student.uta.fi)

## Haastattelurunko

Kyseessä on puolistrukturoitu haastattelu, joten kysymykset ja muotoilut vaihtelevat haastattelutilanteesta riippuen. Kysymyksiä on paljon ja varmasti osa täytyy jättää pois. Tarkoituksena on testata kysymyksiä koehaastatteluilla ja tarkentaa niitä paremmiksi ennen aineiston keräämistä.

### **1. Johdattelukysymykset**

Kertoisitko, miten olet päätenyt tälle alalle?

### **2. Metsäalalle suuntautuminen**

Millainen opiskelutaustastasi on?

(riippuen missä opiskellut joku kysymys millaista kys. koulussa oli opiskella)

Miten lähipiiri on suhtautunut uravalintaasi?

Valitsisitko saman alan uudelleen, jos olisi mahdollista?

### **3. Työelämässä eteneminen ja urakehitys**

Kuvaile työuraa ennen nykyistä työpaikkaa?

Onko työpaikkojen löytäminen tuottanut hankaluuksia?

Oletko kokenut sukupuolen vaikuttaneen työnsaantiin?

Millaisia taitoja työsi vaatii? Millaisista ominaisuuksista on hyötyä?

Tunnetko työn vastaavan omaa osaamista, onko annettu tarpeeksi vastuuta?

Millaisina tavoitteita sinulla on urallesi?

Onko jotain haasteita, joiden näet hidastavan tai vaikeuttavan uralla etenemistä?

### **4. Työyhteisö**

Kertoisitko vähän työpaikasta ja työkavereista?

Miten tulit työpaikkaan? Miten sinut otettiin vastaan uutena työntekijänä?

Millainen asema sinulla on työyhteisössä?

Onko ollut konflikteja tai negatiivisia puolia, millaisia?

Miten koet, että sinuun suhtaudutaan naisena työssäsi?

Koetko, että alan miesvaltaisuus näkyy työpaikalla tai alalla yleisesti?

## **5. Työssä viihtyminen**

Mikä työssä on parasta?

Mitkä tekijät edistävät työssä viihtymistä?

Mikä on ollut stressaavaa?

Onko tällä alalla tapahtunut muutoksia, jotka on vaikuttanut työhön esim. viihtymiseen, stressiin?

Onko urallasi ollut joitakin vaikeita tilanteita, joista haluaisit puhua?

## **6. Perhe**

Millainen perhe tilanne on?

Onko tarvinnut järjestää perhevapaita?

Miten perhevapaiden järjestäminen on onnistunut?

Koetko perheen vaikuttaneen uraasi?

## **Lopettelu kysymykset**

Koetko metsäalan tarjoavan erityisiä mahdollisuuksia naisille?

Odotushorisonttikysymys edelliseen liittyen: Mitä haluaisit muuttaa tulevaisuudessa metsäalalla?

Tuntuuko, että haluaisit kertoa vielä jostain, mikä jäi puuttumaan käsitellyistä teemoista?

Taustatiedot: Ikä